Osobine ličnosti i diplomatska profesija

Bilić, Irena

Doctoral thesis / Disertacija

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:162:313876

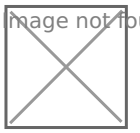
Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**



Repository / Repozitorij:

University of Zadar Institutional Repository



SVEUČILIŠTE U ZADRU
i
LIBERTAS MEĐUNARODNO SVEUČILIŠTE

ZAJEDNIČKI POSLIJEDIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ
MEĐUNARODNI ODNOSI



Irena Bilić

OSOBINE LIČNOSTI I DIPLOMATSKA PROFESIJA
Percepcija relevantnih osobina ličnosti u području selekcije kandidata za diplomatsku profesiju

Doktorski rad

Zadar; Zagreb, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZADRU

i

LIBERTAS MEĐUNARODNO SVEUČILIŠTE

ZAJEDNIČKI POSLIJEDIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ
MEĐUNARODNI ODNOSI

Irena Bilić

OSOBINE LIČNOSTI I DIPLOMATSKA PROFESIJA
Percepcija relevantnih osobina ličnosti u području selekcije kandidata za diplomatsku profesiju

Doktorski rad

Mentor

Prof. dr. sc. Zvjezdan Penezić

Zadar; Zagreb, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZADRU

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

I. Autor i studij

Ime i prezime: Irena Bilić

Naziv studijskog programa: Zajednički poslijediplomski sveučilišni studij Međunarodni odnosi

Mentor: prof. dr. sc. Zvjezdan Penezić

Komentor:

Datum obrane: 1. ožujka 2023.

Znanstveno područje i polje u kojem je postignut doktorat znanosti: Društvene znanosti, Interdisciplinarne društvene znanosti

II. Doktorski rad

Naslov: OSOBINE LIČNOSTI I DIPLOMATSKA PROFESIJA Percepcija relevantnih osobina ličnosti u području selekcije kandidata za diplomatsku profesiju

UDK oznaka: 159.923:341.462.1

Broj stranica: 103

Broj slika/grafičkih prikaza/tablica: 1/0/17

Broj bilježaka:

Broj korištenih bibliografskih jedinica i izvora: 134

Broj priloga: 4

Jezik rada: hrvatski

III. Stručna povjerenstva

Stručno povjerenstvo za ocjenu doktorskog rada:

1. prof. dr. sc. Ivan Grdešić
2. doc. dr. sc. Ksenija Jurišić
3. izv. prof. dr. sc. Krunoslav Matešić

Stručno povjerenstvo za obranu doktorskog rada:

1. prof. dr. sc. Ivan Grdešić
2. izv. prof. dr. sc. Krunoslav Matešić
3. izv. prof. dr. sc. Ivor Altaras Penda

UNIVERSITY OF ZADAR

BASIC DOCUMENTATION CARD

I. Author and Study

Name and surname: Irena Bilić

Name of the study programme: Joint postgraduate doctoral study International Relations

Mentor: Professor Zvjezdan Penezić, PhD

Date of the defence: 4 March 2016

Scientific area and field in which the PhD is obtained: social sciences, interdisciplinary social sciences

II. Doctoral Dissertation

Title: PERSONALITY TRAITS AND DIPLOMACY Perception of relevant personality traits for selection process in diplomatic profession

UDC mark: 159.923:341.462.1

Number of pages (*quote only paginated pages*): 103

Number of pictures/graphical representations/tables: 1/0/17

Number of notes:

Number of used bibliographic units and sources: 134

Number of appendices: 4

Language of the doctoral dissertation: Croatian

III. Expert committees

Expert committee for the evaluation of the doctoral dissertation:

1. Professor Ivan Grdešić
2. Assistant professor Ksenija Jurišić
3. Associate professor Krunoslav Matešić

Expert committee for the defence of the doctoral dissertation:

1. Professor Ivan Grdešić
2. Associate professor Krunoslav Matešić
3. Associate professor Ivor Altaras Penda

Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Irena Bilić,** ovime izjavljujem da je moj **doktorski** rad pod naslovom **Osobine ličnosti i diplomatska profesija - Percepcija relevantnih osobina ličnosti u području selekcije kandidata za diplomatsku profesiju** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 2. ožujka 2023.

Tvoj zadatak nije da predvidiš budućnost nego da je omogućiš

Antoine de Saint Exupery

Eleni, Tari, Emi

Ironmanu (TB)

Roditeljima

Svima onima koji su mi savjetima i znanjem pomogli da dođem do cilja.

Sadržaj

1. UVOD 9

Struktura rada 10

1.1. Diplomacija 11

1.1.1. Talijanska diplomacija i diplomati 12

1.1.2. Francuska diplomacija i diplomati 13

1.1.3. Hrvatska diplomacija – od ranog doba do suvremene države 15

1.2. Stilovi diplomacije 17

1.2.1. Klasična diplomacija 17

1.2.2. Moderna diplomacija 18

1.3. Diplomatska profesija 20

1.3.1. Funkcije diplomacije 20

1.3.2. Osobine diplomata i selekcijski kriteriji za profesiju diplomata 21

1.4. Ličnost i diplomatske kompetencije 22

1.4.1. Definiranje konstrukta ličnosti 23

1.4.2. Model velikih pet (Big five) 25

1.4.3. HEXACO 34

2. DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA 38

3. CILJ ISTRAŽIVANJA 41

3.1. Cilj istraživanja 41

3.2. Problemi i istraživačke hipoteze 41

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA 42

4.1 Predistraživanje 42

4.2 Glavni dio istraživanja 46

4.2.1 Uzorak studenata 47

4.2.2 Instrumenti ispitivanja u glavnom djelu istraživanja 49

5. OBRADA I ANALIZA PODATAKA 51

5.1 Deskriptivna statistika 51

5.2 Provjera mjernog modela dimenzija osobina diplomata 52

5.2.1 Relacijske osobine diplomata 53

5.2.2 Informativne osobine diplomata 55

5.2.3 Operativne osobine diplomata 57

5.3 Provjera hipoteze 1 - Utvrditi koje osobine ličnosti različite skupine pojedinaca smatraju relevantnim za obavljanje diplomatske profesije. 58

5.3.1 Usporedba rezultata studenata i diplomata 58

5.3.2 Usporedba rezultata žena i muškaraca 59

5.4 Provjera hipoteze 2 - Utvrditi koje od osobina ličnosti su značajni prediktori za obavljanje diplomatske profesije 60
5.4.1 Hijerarhijska regresijska analiza: Relacijske dimenzije osobina diplomata 61
5.4.2 Hijerarhijska regresijska analiza: Informativne dimenzije osobina diplomata 62
5.4.3 Hijerarhijska regresijska analiza: Operativne dimenzije osobina diplomata 63
5.5 Rezultati testiranja hipoteza 64
6 RASPRAVA 66
7 OGRANIČENJA I PREPORUKE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA 71
7.1 Ograničenja 71
7.2 Preporuke za buduća istraživanja 71
8 ZAKLJUČAK 73
9 REFERENCE 74
10 SAŽETAK 80
11 ABSTRACT 81
12 PRILOZI 82
12.1 Prilog 1 – Pitanja za intervju diplomate 82
12.2 Prilog 2 - Popis karakteristika prije intervjua baziran na teorijskom istraživanju 84
12.3 Prilog 3 – Upitnik za studente 85
12.4 Prilog 4 – Upitnik za diplomate 96
12.5 Popis tablica 103
12.6 Popis slika 103
13 ŽIVOTOPIS 104

1. UVOD

Diplomacija se definira kao znanstvena disciplina unutar koje se proučavaju načini vođenja vanjske politike, a sve s ciljem rješavanja nacionalnih i međunarodnih problema (Žirovčić, 2012). Diplomaciju se istodobno shvaća kao umijeće, znanost, vještinu, proces, praksu, funkciju, a njena specifičnost je upravo u tome da sadrži upravo sve navedeno. Pri tome se prilikom bavljenja diplomacijom vodi računa o tome da obuhvaća uporabu znanosti i znanstvenih pristupa, da je vezana uz osobne vještine djelovanja ali i da ima svoju praksu kao djelatnost uz jasno naznačene funkcije i institucije koje djeluju unutar diplomacije (Vukadinović, 2004). Uz ove znanstvene definicije valja naglasiti kako su diplomatsku profesiju pokušali odrediti i različiti državnici. U diplomaciji često imamo složenu političku dinamiku u kojoj se realizira često nevidljiva struktura u zajednici. Prema Grdešiću Vrhunsku moć imaju upravo oni koji odlučuju o tome što će odlučivati, a u političkom životu očekivanja su često uvjetovana vladinim odlukama i politikama, samim time svaki politički odnos, a i sama diplomacija je na neki način odnos moći (Grdešić, 1995). Važno je razumjeti složeni politički kontekst i upravo različite interpretacije diplomacije su pokazatelj su da postoji prostor za razvoj i napredak u proučavanju značajki diplomacije ali i pojedinaca koji se bave tom profesijom (Vukadinović, 2004).

Berković (2006) navodi da je diplomatska profesija kroz godine prolazila različite stupnjeve promjena kako u Hrvatskoj tako i u svijetu. Stoga će se u nastavku ukratko prikazati povijesne okolnosti razvoja diplomacije, detaljnije prikazati definicija i pojedini, najistaknutiji stilovi diplomacije, a poseban naglasak će se staviti na utvrđivanje nekih osobina ličnosti na koje bi se trebalo usmjeriti u području selekcije kandidata za diplomatsku profesiju. U tom smislu istraživanje bi trebalo pružiti znanstveni doprinos u području prepoznavanja nekih osobina ličnosti koje bi se naglašavale unutar selekcijskih modela u Hrvatskoj za odabir kandidata za diplomatsku profesiju. Ujedno se može očekivati da bi istraživanje moglo potaknuti buduća istraživanja u području diplomatske profesije.

Struktura rada

Ova disertacija sastoji se od osam (8) cjelina odnosno poglavlja te popisa literature, sažetka na hrvatskom i engleskom jeziku, priloga, popisa slika i tablica, te životopisa na njezinu kraju. U prvom poglavlju, Uvodu, predstavljena je diplomacija u Hrvatskoj i svijetu, stilovi diplomacije. Također je definirana diplomatska profesija u djelu funkcija diplomacije, osobina diplomata i selekcijski kriterij za profesiju diplomata. U nastavku je definirana ličnosti i diplomatske kompetencije, te se detaljno opisuju Model velikih pet (Big five) i HEXACO. U drugom poglavlju je napisan detaljan pregled dosadašnjih istraživanja. U trećem poglavlju je definiran cilj istraživanja kao i problemi i istraživačke hipoteze. Četvrto poglavlje obrađuje metodologiju istraživanja s naglaskom na provedbu istraživanja, uzorak, instrumente ispitivanja, obradu i analizu podataka, deskriptivnu statistiku, provjeru mjernog modela dimenzija osobina diplomata. Peto poglavlje se odnosi na obradu i analizu podatka i detaljno opisuje relacijske, informativne i operativne osobine diplomata, te provjeru hipoteza, usporedbu rezultata studenata i diplomata, usporedbu rezultata muškaraca i žena. Ujedno prikazuje hijerarhijske regresijske analize za relacijske, informativne i operativne dimenzije, a završava rezultatom testiranja hipoteza. U šestom poglavlju je rasprava. U sedmom poglavlju se navode ograničenja i preporuke za buduća istraživanja. Rad završava zaključkom kao i pripadajućom literaturom, sažetkom, prilozima, popisom slika i tablica i životopisom autora.

1.1. Diplomacija

Prema francuskim izvorima početak korištenja izraza diplomacija započinje 1774. godine (Vukadinović, 2004). Sama riječ diplomacija potječe od grčke riječi *diplos* što znači diploma, isprava koja označava dokument kojim se potvrđuje završetak studija. Diplomaciju možemo definirati i kao državnu aktivnost koja je sastavni dio političkog života svake države (Vukadinović, 2004). Prema američkom povjesničaru Baileyu ona je prva crta obrane države i određuje se kao jedini način rješavanja problema. Diplomaciju se najčešće svrstava pod međunarodne odnose i vanjske poslove na način da je diplomacija zapravo svojevrstan aparat kojim se provodi vanjska politika neke države uz pomoć za to osposobljenih pojedinaca - diplomata. Upravo tu razlikujemo karijerne diplomate od ne karijernih diplomata. Karijerni diplomati su profesionalni državni službenici koji svoju karijeru obnašaju u Službi vanjskih poslova, diplomatskim misijama, konzularnim uredima i Ministarstvu a sve u skladu s internim propisima Službe. Nekarijerni diplomati su osobe izvan Službe vanjskih poslova koje su privremeno angažirane za obavljanje određene vrste stručnih poslova i u moderno doba diplomacije kontinuirano se povećavao broj specijalista za specifična pitanja (Vukadinović, 2004).

U nastavku će se dati pregled različitih razdoblja razvoja diplomacije i navesti neke od promjena koje su nastupile tijekom tih razdoblja. Naime, diplomacija je tijekom vremena prošla kroz različite promjene i uvijek je bila podložna preobrazbama u međunarodnoj zajednici. Poznate faze razvitka međunarodne zajednice su razdoblja obilježena djelovanjem talijanske, francuske i grčke diplomacije. One su ujedno predstavljale klasičnu diplomaciju koju su obilježavale i specifične značajke pojedinaca koji su u njoj bili angažirani (Vukadinović, 2004).

1.1.1. Talijanska diplomacija i diplomati

Venecija je u 14. i 15. stoljeću bila jaka trgovačka sila, te je bilo nužno napraviti procjene odnosa snaga, stanja na tržištima i pažljivo voditi pregovore oko svih navedenih pitanja. Nastavno na navedeni kontekst u Veneciji započinje ono što će kasnije postati definirano kao moderna diplomacija, točnije u Veneciji se postavljaju temelji diplomacije i naglašava se važnost diplomatske profesije. Diplomacija prestaje biti povremeni posao i pojedinci u diplomaciji ostvaruju stalno zaposlenje i usmjerenost (Vukadinović, 2004). Nadalje, u to vrijeme se mogu zabilježiti i prvi pokušaji izbora diplomata za navedene pozicije. Venecijanski diplomati su bili birani kroz Vijeće umoljenih, a kasnije i sam Senat. Pri tome je važan kriterij za odabir bila dob potencijalnih diplomata, naime Veleposlanici su morali doseći trideset i osam godina života prije preuzimanja funkcije (Vukadinović, 2004). Prije odlaska u diplomatsku misiju diplomat je dobivao upute koje su sadržavale pismo o imenovanju i detaljne upute o provedbi iste. Diplomat je bio biran na dvije godine, a u diplomatsko predstavništvo su ga pratili tajnik, sluga i kuhar. Pri tome ističemo da diplomati nisu imali mogućnost da sa sobom povedu suprugu jer se vjerovalo da ona ne bi znala čuvati diplomatske tajne. Samim time jedan od kriterija bio je da je diplomat muškarac (Vukadinović, 2004). Diplomat je po povratku iz misije podnosio pisano izvješće koje je imalo propisanu formu i diplomat je morao pojasniti značenje lika vladara zemlje u koju je bio odaslan, procijeniti političke prilike na dvoru i u zemlji u koju je odaslan, te procijeniti mogućnosti gospodarske suradnje zemalja.

Iz svega navedenog zaključujemo da je diplomat trebao imati određene osobine i analitičke sposobnosti kako bi mogao što bolje izvijestiti Senat o svim bitnim parametrima za svoje djelovanje. Kako je većina diplomatskih misija u to doba bila usmjerena na Carigrad Senat je propisao jasna pravila kako bi izbjegao da Turci u Carigradu ne pokušaju potkupiti diplomata (Vukadinović, 2004). Već na ovom primjeru vidljivo je da se stavljao naglasak na određene karakteristike diplomata. U to vrijeme, uz sve važne funkcije koje je imao pojedini diplomat, važnu ulogu je imala i skupština koja je donosila procjenu uspješnosti diplomata, te su provodili razrješenje s funkcija za sve one koji nisu postigli željeni uspjeh (Vukadinović. 2004).

1.1.2. Francuska diplomacija i diplomati

Nadovezujući se na iskustva talijanskih diplomata kao polazišnu točku francuska se diplomacija pojavljuje 1494. Za razliku od talijanske diplomacije oni počinju otvarati stalna predstavništva i postavljati stalne veleposlanike. Izvješća diplomata su i dalje važan dokument i čitaju se u posebnim prostorijama (Vukadinović, 2004). Vezano uz aktivnosti francuskih diplomata u tom razdoblju valja naglasiti kako oni osnivaju prvo ministarstvo vanjskih poslova koje postaje centralno mjesto vođenja međunarodnih poslova. Također, valja naglasiti da se ovdje bilježe poveznice i s ostalim, okolnim, zemljama u kojima se primjenjuje francuski stil diplomacije, te se pojavljuju i određene teškoće u funkcioniranju diplomatskih misija i diplomata koji djeluju u njima (Vukadinović, 2004). Često dolazi do moralnih dvojbi samih diplomata u smislu donošenja ispravnih odluka uzevši u obzir sve ovlasti koje su posjedovali. Prema riječima francuskog diplomata Jules Cambona, suština diplomacije će uvijek biti ista jer se ljudska priroda ne mijenja, a države će uvijek trebati poštenog čovjeka koji bi mogao braniti interese svoje Vlade (Vukadinović, str. 84, 2004). Stoga se pristupilo definiranju određenih značajki koje bi uspješni diplomati trebali imati. U nastavku ćemo navesti neke od stavova kojima se definira što su dispozicije za uspješno obavljanje diplomatskih dužnosti.

Nadbiskup Touloussea, Bernard du Rosier ukazuje na neke od glavnih zadaća diplomata, a to su stvaranje i održavanje mira, te postupanje u skladu s očuvanjem općeg dobra. Nizozemski slikar Rubens je u svojim brojnim diplomatskim misijama (tako i u Francuskoj) stalno isticao činjenicu da se treba usmjeravati na plemenite ciljeve i kontinuirano traženje mira. Njegovo široko obrazovanje i prisutnost na raznim europskim dvorovima svrstalo ga je među osobe koje su zagovarale mir bez kršenja etike i morala (Vukadinović, 2004). Nizozemac Abram de Wicquefort smatrao je da je diplomat poštovani špijun te da država može dopustiti i da funkciju obnašaju i loši ljudi, ali da diplomat ne smije biti nesposoban. Također, bio je mišljenja da je diplomacija hladan i racionalan posao koji ne trebaju obavljati moralisti, entuzijasti niti osobe slabijih živaca (Vukadinović, 2004, str. 13). U svom djelu *Ambassadeuer et ses functions* napominje da sposobnost diplomata započinje u onom trenutku kada je spreman prihvatiti činjenicu kako sam posao koji obavlja nema veze s osobnim zadovoljstvom i samodopadnošću. Ukazuje da je diplomatska profesija hladan i racionalan posao, te da ambasador mora posjedovati sljedeće osobine: prirodni šarm i svestrana znanja; treba znati procijeniti temperament i inteligenciju ljudi s kojima je okružen; mora biti umjeren i suzdržan u svojem ponašanju i ne pokazivati svoje interese, osjećaje i raspoloženja; stvoriti uvjete za normalno komuniciranje; zaštititi podatke i povjerljive informacije; poznavati slabosti, strasti i interese države u kojoj djeluju (Vukadinović, 2004.).

O važnosti i prepoznavanju pojedinih značajki diplomata svjedoči i činjenica da se u različitim djelima naglašavaju osobine koje bi diplomat trebao imati. Na primjer, u eseju o diplomaciji Francoisa de Cailietesa, poznatog diplomata, navode se također neke od značajki uspješnog diplomata. On smatra da bi diplomata trebao imati: sposobnost da sam sebe zapita je li rođen s kvalitetama koje mu pridonose uspjehu u poslu; posjeduje li dar zapažanja; je li nepotkupljiv; može li racionalno prosuđivati u svim prilikama; je li pronicljiv; je li duhovit; ima li dobro vladanje; treba li specijalne pripreme i kvalitete za obavljanje posla; prati li kontinuirano vanjsku politiku (Vukadinović, 2004.). Cailietesovi prethodnici su naglašavali važnost kontinuiranog obrazovanja, ali Calietes je mišljenja da je diplomatski genij rođen, a ne stvoren, međutim dozvoljava prostor za unaprjeđenje navedenog stava u dijelu da uvijek postoje kvalitete koje se mogu razviti praksom, te da diplomatska profesija može biti doživotna karijera (Vukadinović, 2004).

Iz svega navedenog možemo zaključiti da se u okvirima francuske diplomacije stavlja veći naglasak na sami izbor diplomata i time naglašava važnost njihova pažljivog odabira. Također, s vremenom se počinje zamjećivati i kako se prioretiziraju određena specifična znanja i vještine. Tako se bilježi porast potrebe za pregovaranjem svih vrsta, mirnim rješavanjem sporova, kriznim menadžmentom. Samim time povećava se i broj specijaliziranih diplomata koje se poziva za rješavanje specifičnih problema o kojima se pregovara i za teme gdje je neophodno znanje znanstvenika i poznavanje egzaktnih znanosti (Vukadinović, 2004).

1.1.3. Hrvatska diplomacija – od ranog doba do suvremene države

Iako je na temelju Odluke Opće skupštine Ujedinjenih naroda od 22. svibnja 1992. Republika Hrvatska tek tada postala članicom Ujedinjenih naroda njezina diplomacija seže u puno dalju prošlost. U literaturi se kao polazište hrvatske diplomacije navode pisma Pape VIII. koja je Uputio knezu Branimiru 879. izvještavajući ga o priznavanju zemaljske vlasti nad cijelom Hrvatskom. Navedeni dokument označen je kao ključan u uspostavi samostalne i međunarodno priznate suverene hrvatske države ranog vijeka. Od tog trenutka postupno se stvarala hrvatska diplomatska baština, a sve je to bilo zaslugom pojedinaca odnosno hrvatskih vladara i plemstva (Berković, 2006). Iz svih povijesnih dokumenata razvidno je da hrvatska diplomacija postoji dugi niz godina, a datira još iz doba prvih hrvatskih vladara. Tako Bizantski car Konstantin dolazak Hrvata u rimsku Dalmaciju bilježi kao diplomatski postupak. Knez Mislav je razvijao i radio na dobrim diplomatskim vezama s Bizantom, Francima i Venecijom. Kasnije je to preuzeo i kralj Tomislav (Berković, 2006). Važan segment diplomacije su pregovori koji su došli do izražaja za vrijeme Kolomana te je i Hrvatska srednjovjekovna diplomacija obilježena novim okolnostima. Najaktivniju diplomatsku ulogu vezano za Hrvatsku obavljali su papinski izaslanici i sama Rimska crkva. Diplomatska aktivnost se pretežito bazirala na mirovnim pregovorima kao najvažnijem načinu rješavanja sporova (Berković, 2006).

Kada se radilo o izboru kadrova za diplomatske pozicije u tom razdoblju izbor diplomata bio je uglavnom ograničen na crkvene i svjetovne osobe, ali prvenstveno iz redova plemstva. Svoj uzlet rana hrvatska diplomacija doživljava tijekom višestoljetnog postojanja Dubrovačke republike. Dubrovačka republika bila je jedan od najvažnijih čimbenika južnohrvatskog teritorija, a kasnije se tek zaključilo da je Dubrovačka diplomacija bila i među najpoznatijima u Europi (Berković, 2006). Dubrovačka diplomacija bila je bazirana na osnovama ranije spomenute talijanske diplomacije. Nadalje, možemo zaključiti kako je već u najranijoj hrvatskoj povijesti zabilježena važnost pojedinaca i njihovih osobina ličnosti doprinosu diplomatskoj profesiji

U moderno doba dolazi do promjena u strukturi diplomacije te se pokreće snažno diplomatsko djelovanje uvjetovano aktualnim zbivanjima tijekom Domovinskog rata. Pri tome je moguće govoriti o tri faze stvaranja suvremene hrvatske diplomacije. Prva faza označavala je međunarodno priznanje i ulazak u Ujedinjene narode, druga faza je bila uspostava hrvatske teritorijalne cjelovitosti, a treća je diplomatsko djelovanje koje započinje nakon potvrđivanja državnog integriteta i samim time jača međunarodni položaj te ima tendenciju uključivanja u euroatlantske integracije. Paralelno sa svim tim procesima stvarala se Služba vanjskih poslova kao formalna struktura organizacije i povezivanja hrvatskih diplomata i diplomatskih misija

(Berković, 2006). Kada se radi o uspostavi diplomatske službe i diplomatskih misija, valja naglasiti kako osim diplomatskih službi, većina država ima Ministarstva vanjskih poslova. Uloge ministarstva su zapošljavanje osoblja, podupiranje poslanstava u inozemstvu, davanje savjeta i provođenje politike, političko usklađivanje i održavanje odnosa sa stranim diplomatima i stvaranje domaće potpore (Berridge, 2004).

Nadovezujući se na prethodne nalaze valja kazati kako razvoj diplomacije kroz povijest možemo također gledati kroz razlikovanje klasične, moderne i suvremene diplomacije. Svaka od navedenih vrsta se razlikuje po principima djelovanja ovisno o kontekstu vremena u kojem su se pojavljivale a samim time se razlikuje i u strukturi pojedinaca koji su bili uključeni u obavljanje diplomatskih aktivnosti. U nastavku rada ćemo sažeti osnovne podatke o svakom od navedenih stilova diplomacije.

1.2. Stilovi diplomacije

Diplomacije se razvijala kroz tri stoljeća i razvojno gledajući možemo govoriti o dva temeljna stila u diplomaciji, klasična i moderna diplomacija koje ćemo detaljnije prikazati u nastavku teksta.

1.2.1. Klasična diplomacija

Klasična diplomacija datira još iz 16. i 17. stoljeća, iz vremena koje je obilježavala moć apsolutističkih vladara, te održavanje ravnoteže snaga jakih europskih velesila i u vrijeme kad su države stavljale naglasak na vojni kapacitet i tržište (Vukadinović, 2004). Temelj klasične diplomacije je održavanje normalnih odnosa između dviju zemalja i rješavanjem međusobnih nesporazuma s ciljem promicanja prijateljskih odnosa. Slijedom navedenog, klasični sustav diplomacije stvorio je norme ponašanja diplomata s naglaskom na njihovo obrazovanje i selekciju kadra, a sa značajno manjim naglaskom na ekonomske odnose (Vukadinović, 2004).

Klasična diplomacija temeljila se na sustavu pet država u čijim rukama je bila koncentrirana sva europska odnosno svjetska politika i Europa je bila jedino i glavno središte međunarodne politike. U međunarodnim odnosima velike sile su dominirale. Diplomati pet velikih europskih država tvorili su elitni klan koji se kretao europskim dvorovima rješavajući isključivo politička pitanja svojih vlada na temelju profesionalnih znanja, poznanstava i veza. Glavna karakteristika klasične diplomacije je razumno pregovaranje čije je obilježje da se takvo pregovaranje uvijek odvijalo daleko od očiju javnosti, zbog čega je i diplomacija kao djelatnost oduvijek bila obavijena velom tajne i mistike, zapravo se namjerno i svjesno nastojao postići dojam da je diplomacija posao koji mora imati određenu tajnovitost. S druge strane na taj se način željelo onemogućiti razne utjecaje i lobije izvana te izbjeći pritiske i stvaranje negativne političke klime koja bi mogla utjecati na pregovaranje. Rušenje metoda klasične diplomacije počelo je ulaskom SAD i Rusije u svjetsku politiku. Ulazak Amerike u međunarodne odnose nakon I. svjetskog rata znatno mijenja odnose na međunarodnoj političkoj sceni pa time uvodi i potpuno novi način diplomacije. Pod vodstvom američkog predsjednika Woodrowa Wilsona gradi se potpuno drugačiji moderniji sustav diplomatske djelatnosti i diplomatskih odnosa. Novi sustav diplomacije zasniva se na načelu jednakosti svih ljudi. Nova diplomacija bila je otvorena i lišena svih tehnika karakterističnih za klasičnu diplomaciju. U novoj modernoj diplomaciji susrećemo upotrebu sasvim novih alata, procedura i aktera koje su sa sobom donijele komunikacijska, politička i revolucija u međunarodnim odnosima, takve promjene uvjetovale su i promjenu u načinu rada diplomata i vještina koje suvremeni diplomata mora imati (Katovčić Vlašić, 2017).

1.2.2. Moderna diplomacija

Diplomacija je odraz stalnih međunarodnih promjena i put od klasične do moderne diplomacije dugogodišnji je proces. Analiza Harolda Nicholsonsa napisana 1961. u 'Foreign affairs' na temu diplomacija već tada objašnjava kako je diplomacija promijenjena pod utjecajem Hladnog rata. Promijenila se iz male skupine međunarodnih elita i staromodne diplomacije u novu i demokratsku koncepciju međunarodnih odnosa koja zahtijeva javno objašnjenje i otvorenu diplomaciju, unatoč sve većoj složenosti međunarodnih odnosa (Barston, 2006). Daljnja upečatljiva promjena za Nicholsona bila je u vrijednostima, a posebno u gubitku odnosa temeljenih na stvaranju povjerenja i pravnoj stečevini kredibiliteta. Osobni osjećaji i mišljenja su morali biti zaboravljeni (Barston, 2006). Pišući nedugo nakon Nicholsona, Livingston Merchant je zabilježio pad ovlasti veleposlanika u donošenju odluka, ali i jačanje nadležnosti u području ekonomske i komercijalne diplomacije i puno značajnije korištenje osobne diplomacije kao i intenzivnije korištenje specijaliziranih stručnjaka (Barston, 2006).

U modernoj diplomaciji stavlja se težište na međunarodna predstavništva i otvaraju se ekonomska predstavništva u svrhu ostvarivanja ekonomskih ciljeva. Svaki pojedinac, "običan građanin", koji sudjeluje u nekom obliku međunarodnih odnosa kroz osobne kontakte ujedno predstavlja svoju zemlju, a dobar primjer nalazimo u području kulturne diplomacije gdje građanski akteri najčešće dolaze do izražaja jer se kroz takve kontakte ostvaruju međukulturni susreti (Gotal, 2015). Kao primjer mogli bismo navesti poznatu švedsku korporaciju IKEA-u. Za nju je švedski veleposlanik u Hrvatskoj Lars Schmidt, prilikom najave otvorenja prve hrvatske podružnice u 2014. godini, istaknuo kako predstavlja "drugu ambasadu Švedske u Hrvatskoj" (Gotal, 2015).

U modernoj diplomaciji pojavljuje se i koncept *meke moći* koji ćemo uzeti u razmatranje u istraživačkom djelu a odnosi se na sposobnost da se utječe na ponašanje drugih u svrhu ostvarivanja ciljeva. Nasuprot meke imamo i tvrdu moć kojom se utjecaj kreira na temelju prijetnji i poticaja.

Prilikom odabira kandidata u modernoj diplomaciji sudjeluje i diplomatski zbor. Naime sve diplomatske misije u jednoj metropoli tvore diplomatski zbor, a zbor sačinjavaju skupine diplomata iz raznih zemalja koji se nalaze u jednoj zemlji gdje će provesti određen broj godina. Priroda posla im je takva da ih usmjerava jedne na druge i na taj način se lakše komuniciraju i ostvaruju poznanstva. Ono što je nama važno za predmetni rad jest da diplomatski zbor kao društvo profesionalaca ima svoja vlastita pravila i prosudbu članova. Oni rade selekciju baziranu na inteligenciji, znanju, marljivosti, pokretljivosti i stupnju obaviještenosti (Vukadinović, 2004). Slijedom navedenog, postavljaju i kriterije o tome koje značajke treba imati veleposlanik. Po njima on bi trebao biti ljubazan i odmjeren i ne ishitreno isticati sve svoje

veze, ulogu države itd. Morao bi se usmjeriti na odmjerenost i ljubaznost kao polazišne točke uključivanja u diplomatski zbor (Vukadinović, 2004).

Sve aktivnosti diplomata dovode nas do zaključka da je njihova uloga važna i diplomacija kao takva je uvijek važan kanal međudržavnog komuniciranja. Kako bi bili što uspješniji moraju imati široki raspon stručnih znanja, te voljeti svoj posao jer to je profesija koja ima svoje posebnosti i česte premještaje, te diplomat stalno mora raditi određene prilagodbe (Vukadinović, 2004). Svaki od stilova diplomacije ima svoje specifičnosti, a to nam je polazišna točka za detaljniju analizu same diplomatske profesije, a sama kompleksnost iste je podloga za istraživanje osobina diplomata.

1.3. Diplomatska profesija

Nakon kratkog pregleda povijesnog razvoja i temeljnih stilova diplomacije u nastavku će se opisati neke značajke diplomatske profesije i očekivanja koja profesija stavlja pred djelatnike koji sudjeluju u diplomatskim aktivnostima, a koje bi trebale biti relevantne i prilikom izbora diplomata za različite pozicije.

1.3.1. Funkcije diplomacije

Sama diplomacija sastoji se od dijaloga i pregovaranja, a neke od njenih glavnih funkcija su: predstavljanje države i zaštita njezinih interesa; pregovaranje; prikupljanje podataka i izvještavanje, te revidiranje pravila i procedura; održavanje urednih odnosa tj. unaprjeđivanje odnosa između država. Prema Barstonu (2006) navedene funkcije možemo podijeliti i na sljedeći način: **Ceremonijalne** (protokol, prezentacija, posjeti); **Menadžment u diplomaciji** (rješavanje svakodnevnih problema, promocija interesa država (političkih, ekonomskih, znanstvenih, vojnih, turističkih), bilateralna i multilateralna suradnja s državama); **Informiranje i komuniciranje** (izvještavanje, promatranje kolanja informacija i prikupljanje istih (novine, radio, televizija); **Međunarodni pregovori** (upravljanje prijetnjama**)**; **Funkcija zaštite** (npr. sustav viza/konzulati); **Pridonošenje međunarodnom redu (**propisivanjem pravila i normi, medijacija i posredovanje).

U prošlosti je najveći naglasak bio na ceremonijalnoj funkciji i na svim njezinim sastavnicama. Velik dio poslovne diplomacije (menadžment u diplomaciji) bavi se upravljanjem kratkoročnim rutinskim pitanjima u bilateralnim i multilateralnim odnosima (savjetovanje, lobiranje, prilagodba, dnevni red službenih ili privatnih posjeta) (Barston, 2006). Pod menadžmentom u diplomaciji podrazumijevamo i promicanje i upravljanje interesima kao što su gospodarska pitanja, turizam itd.

Pod funkcijom međunarodnih pregovora podrazumijeva se upravljanje prijetnjama, a koristi se pri međunarodnim krizama, prirodnim katastrofama, pojavi nasilnih događaja, sa svim nepovoljnim događajima koji utječu na ključni interes njihove države, ali važno je naglasiti da ta funkcija nije srodna sa sigurnosnim politikama ili tradicionalnim vojnim sigurnosnim aktivnostima (Barston, 2006).

Treća funkcija diplomacije je informiranje, stjecanje informacija i procjena istih kao sustav ranog upozoravanja. Veleposlanstvo bi trebalo utvrditi ključna pitanja i domaće ili vanjske obrasce, zajedno s njihovim implikacijama, kako bi savjetovalo ili upozorilo vladu pošiljatelja, a temeljna zadaća veleposlanika je izvještavanje o političkim, društvenim i gospodarskim uvjetima u zemlji u kojoj živi, o politici njezine vlade i o razgovoru s političkim čelnicima i dužnosnicima (Barston, 2006). Pravodobno upozoravanje na negativne događaje jedna je od glavnih zadaća veleposlanstva, a sve u suradnji s obavještajnim službama. Kako bi

se to ostvarilo potrebna je znatna koordinacija, stručnost, prosudba i politička hrabrost (Barston, 2006).

Funkcija zaštite je tradicionalna funkcija, koja je poprimila postupno značenje u suvremenoj diplomaciji. Sve veća mobilnost građana, međunarodni sport i međunarodni sukobi dodali su različite vrste problema zaštite s kojima se veleposlanstva i konzulati sada moraju nositi (Barston, 2006).

U konačnoj kategoriji su diplomatske funkcije koje se odnose na sukobe, sporove i međunarodni poredak. Kao dio razvoja međunarodnog poretka, važna funkcija diplomacije je stvaranje, izrada i izmjena širokog spektra međunarodnih pravila normativne i regulatorne vrste koja omogućuju strukturirani međunarodni sustav (Barston 2006).

1.3.2. Osobine diplomata i selekcijski kriteriji za profesiju diplomata

Diplomatskoj profesiji je tijekom vremena popularnost bila varijabilna i povijest bilježi različita stajališta pri tumačenju ugleda diplomatske profesije. Ne možemo osporiti činjenicu da svejedno većina država ima svoje veleposlanike i da je uloga diplomata značajna (Vukadinović, 2004). Njihove procjene često budu važan kriterij u postavljanju određene politike. Sve više se u modernoj diplomaciji stavlja naglasak na profil diplomata i njegov stupanj obrazovanja. Porastom država došlo je i do porasta broja pojedinaca koji obnašaju te funkcije i više nisu bili samo članovi elitnih društava već raznovrsni profili bez određenih specifičnih edukacija i znanja (Vukadinović, 2004). U prošlosti se također fokusiralo na selekciju diplomata. Međutim, kriteriji odabira diplomata nisu bili razrađeni niti jasni do te mjere da bi postojali neki jasni i jednoznačni mehanizmi njihova odabira. Morali su dolaziti iz uglednih obitelji, a često puta i iz diplomatske loze (Vukadinović, 2004). Dakle, možemo zaključiti da su to sve svojevrsni eksterni faktori, dok se nisu specificirale određene karakteristike ličnosti. Suvremeni psihoanalitičari smatraju da je rano iskustvo ključno za razvoj ličnosti, pa tako osobine ličnosti djece od tri do deset godina značajno koreliraju s osobinama ličnosti u odrasloj doma (Lacković-Grgin, Penezić, 2017). Nastavno na to možemo zaključiti da bi bila dobra polazišna točka da se u ranoj dobi formirala osoba za bavljenje diplomatskom profesijom.

Iz ranije navedenoga je razvidno da su brojne kvalitete koje diplomat mora posjedovati. Proučavanjem literature izdvojili smo neke od njih koje ćemo koristiti u daljnjem istraživanju. Diplomat treba imati širu sliku poimanja svoje profesije i davati pozornost svim dijelovima zemlje u kojoj radi kako bi mogao kreirati što kvalitetnije izvješće i sagledati cjelokupnu problematiku (Vukadinović, 2004). Diplomacija je profesija unutar koje se kontinuirano moraju

razvijati odnosi poštivanja, suradnje i ograničenog prijateljstva (Vukadinović, 2004). Prema Mikoliću (1995) idealan kandidat za diplomatsku profesiju trebao bi imati vrhunsku moć prosuđivanja, mudar i suzdržljiv karakter, znatiželjnu narav (ali i zdravu prosudbu), te biti odlično upućen u politiku kako vlastite zemlje, tako i zemlje domaćina. Iz samo ove jedne definicije evidentno je da se radi o zahtjevnoj profesiji, kao što valja istaknuti i činjenicu da se navođenje poželjnih osobina ličnosti diplomata razlikuje od autora do autora, pri čemu treba uzeti u obzir i potencijalnu subjektivnost istih, te nedostatak metodološki dobro koncipiranih istraživanja u ovom području.

Stoga se čini da važnu ulogu u profesionalnom uspjehu diplomata i postizanju izvrsnih rezultata ima dobar odabir kadrova za obnašanje iste, a taj odabir postaje sve kompleksniji uzevši u obzir izazove novog doba. Jedno od pitanja moderne diplomacije je i nekadašnja predrasuda da diplomacija nije poziv za žene, a bazirajući se na pretpostavci da je to intenzivna aktivnost u kojoj uvijek treba biti na raspolaganju, a da su žene limitirane zbog obiteljskog života. Također se vjerovalo da je žensko srce ranjivije i da se lakše može prodrijeti do žena. Tome u prilog ide i teorija K. Horney koja je u prvoj polovini 20. stoljeća pisala da se žene osjećaju inferiornijima jer im je tadašnji društveni kontekst nametao ovisnost o muškarcima, a smatralo se da samo jedna osoba u obitelji može imati svoju karijere. Horney smatra da je smanjenje ili uklanjanje predrasuda jedini način da se poveća broj pojedinaca koji će staviti naglaske na samoostvarenje (Lacković-Grgin i Penezić, 2017). Dokazano je i da žene imaju veću samoefikasnost u empatiji i izražavanju pozitivnih emocija uz napomenu da i kod muškaraca i žena samoefikasnost opada s godinama (Lacković-Grgin i Penezić, 2017). Razlike između muškaraca i žena će biti razvidne i u našem istraživanju, a to ćemo detaljnije obrazložiti u raspravi rada.

Iz iznesenog je evidentan nedostatak znanstvenih istraživanja u ovom području, posebno na nacionalnoj razini, te se čini dugoročno važnim znanstveno istražiti relevantne odrednice ličnosti u diplomatskoj profesiji, te pokušati oblikovati selekcijske postupke koji će omogućiti odabir najboljih kandidata za obavljanje tih poslova.

Uzevši u obzir sve navedeno i najnovija istraživanja možemo zaključiti da je došlo do značajnih pomaka i došlo je do prodora žena u političkom životu, pri čemu je sadašnja prisutnost žena u diplomaciji odraz postojećeg društva. Sve je veći broj žena u edukacijskom sustavu diplomacije i mijenja se rodna struktura diplomacije (Vukadinović, 2004).

1.4. Ličnost i diplomatske kompetencije

Istraživači koji se bave područjem karijernog ponašanja smatraju da je ličnost povezana s vrstama karijera koje pojedinci izaberu i kako funkcioniraju u istim, a samim time pojedinci

određenih značajki ličnosti će odabrati određena zanimanja u kojima će funkcionirati bolje nego drugi (Tonković Grabovac, 2013). Diplomacija je kompleksan karijerni odabir i iziskuje posebne vještine i umijeća za obavljanje poslova iz međunarodnih odnosa, a sve sa ciljem predstavljanja i zastupanja interesa države, sposobnosti vođenja pregovora, prikupljanja informacija i analize istih (Berković, 2006). Svakoj organizaciji je važno da ima zaposlenike koji svojim profesionalnim kompetencijama zadovoljavaju potrebe određenog radnog mjesta. Nastavno na to, diplomatska profesija kontinuirano treba osobu koja ima specifične vještine i visokokvalitetna osobna svojstva, te da pored temeljnih kvalitetnih karakteristika (dobrog obrazovanja, kulturne razine znanja jezika) bude i pronicljiva, oštroumna, staložena, analitična i prilagodljiva (Berković, 2006).

Stoga se posljednjih godina osim akademskih i stručnih kompetencija naglasak sve više stavlja i na kompetencije povezane s ličnosti, a posebice je to izraženo u modernoj diplomaciji (Sokić i sur., 2019). Ličnost se godinama percipirala kao zanemariv faktor pri predviđanju kriterija vezanih uz posao iz razloga što nije postojala univerzalna taksonomija ličnosti prema kojoj bi se brojne dimenzije ličnosti sumirale na manji broj dimenzija koje bi onda bile dobar materijal za istraživanja (Tonković Grabovac, 2013). U nastavku će se staviti naglasak na prethodna istraživanja iz područja ličnosti, te napraviti poveznicu između ličnosti i diplomacije uzevši u obzir da do sada nema sustavnih provjera osobina ličnosti koje diplomati zaista posjeduju i koje se percipiraju relevantnima za obavljanje diplomatske profesije i kojima će zadovoljiti potrebe svog radnog mjesta te kreirati podlogu za bolje razumijevanje potreba diplomatske profesije i unaprjeđenja selekcijskog procesa.

1.4.1. Definiranje konstrukta ličnosti

Ličnost je teško univerzalno definirati uslijed širokog spektra različitih teorija koje su pokušavale tijekom godina objasniti ličnost i već u samom početku može se zaključiti da nema idealne teorije. Upravo radi navedenog, teoretičari su se često nadmetali u definiranju pojma ličnosti. Psihologija ličnosti je također bila teorijski orijentirana i većina knjiga na tu temu bila je primarno orijentirana na različite teorijske koncepte. Svi ti teorijski koncepti su na neki način bili poticaj istraživačima u postavljanju istraživačkih hipoteza. Autori koji se bave proučavanjem ličnosti, poput Pervina i Hjelle i Zieglera, pobrojali su neke od problema ličnosti, a to su određenje strukture ličnosti, motivacija, procesi ličnosti, razvoj ličnosti, psihopatologija, psihičko zdravlje, psihopatologija te promjene ličnosti posredstvom terapijskih intervencija. Kontinuirano se u novije vrijeme dosta pažnje posvećuje pažnja temama poput promjene ili stabilnosti ličnosti (Lacković-Grgin i Penezić, 2017). Za upoznavanje teme ličnosti vrlo je

važno spomenuti neke od važnih definicija ličnosti i istraživanja na tu temu. No prije svega, treba se ukratko osvrnuti na određenje što se zapravo podrazumijeva pod ličnosti pojedinca.

Ličnost se definira kao sustav koji sadrži različite komponente koje su u međusobnoj interakciji, a sam broj komponenti unutar sustava i o njihovoj prirodi određuje se s obzirom na različita gledišta. Kako bi se mogao proučavati njihov razvoj i struktura nužno je dobro definirati komponente na način da budu mjerljive (Lacković-Grgin i Penezić, 2017). Ako gledamo strukturu ličnosti onda možemo razlikovati dva pojma, a to su rast i razvoj koji se odvijaju tijekom vremena i koji se mogu poboljšati ili opadati u funkcioniranju. Rast definiramo kao kvantitativnu promjenu pojedinčevog organizma i ponašanja, a same promjene se ispituju pomoću instrumenata koji jasno definiraju dimenzije (Lacković-Grgin i Penezić, 2017). Iz dobivenih rezultata mjerenja (kod pojedinca ili grupe) možemo dobiti krivulju rasta i opadanja. Ako promatramo rast i razvoj kroz suvremenu psihologiju onda se rast i razvoj također razlikuju, naime kod razvoja se stavlja fokus na subjektivni doživljaj promjena koje su pretežito pozitivne i rezultat nekog najčešćeg dramatičnog događaja ili proživljenog iskustva. Osjećaj rasta je prisutan kada negativan događaj interpretiramo na pozitivan način. Međutim, mana suvremenog pristupa je nedostatak empirijskih dokaza. Na primjer, za polje diplomacije nam je zanimljiv primjer da neki rezultati pokazuju kako teški i traumatični događaji utječu npr. na porast mudrosti. O osobnom razvoju doznajemo iz subjektivnih iskaza (osoba izražava osjećaj sreće ili dobrobiti), ali razvoj može i ne mora značiti da je osoba sretna ili bolje prilagođena. Danas se na novi način istražuju nagoni, motivi, individualne razlike, a suvremeni pristup očekuje da im znanost omogući razumijevanje svakodnevnog ponašanja ljudi i usmjerenje na proučavanje ličnosti u različitim situacijama. Upravo to će biti motiv ispitivanja poželjnih osobina ličnosti diplomata.

Unatoč naglašenoj važnosti osobina ličnosti i za diplomatsku profesiju, kako povijesno tako i recentno, istraživanje ličnosti diplomata predstavlja vjerojatno jedno od područja koje je najmanje istraženo. S tim u vezi, oblikovanje sveobuhvatne taksonomije crta ličnosti u okviru osobinskog pristupa istraživanja ličnosti bio je jedan od ciljeva brojnih istraživača ličnosti. U tom smjeru je važno istaknuti nekoliko različitih taksonomija crta ličnosti koje imaju primjeren empirijski i teorijski oslonac ili utemeljenje: Eysenckova, Cattellova, Tellegenova, kružne taksonomije, taksonomija pet crta ličnosti. Vukasović (2013, str. 4) upućuje da „iako su krenuli od zajedničke pretpostavke različiti autori postulirali su različiti broj osobina koje su smatrali temeljnima."

Postoje dva osnovna problema osobinskog pristupa: problem cirkularnosti i problem predviđanja ponašanja na temelju osobina ličnosti. Bratko (2001, str. 166) upućuje kako je „problem cirkularnosti povezan sa samim određenjem osobina ličnosti. O njima se zaključuje

na osnovi nečijeg ponašanja.“ Pritom se ponašanje nekog pojedinca objašnjava njegovom osobinom ličnosti, a o njegovoj osobini ličnosti se zaključuje na temelju njegovog ponašanja. Takvo objašnjenje nije posve praktično za znanost i naziva se cirkularno. Nadalje, Bratko (2001) tvrdi da se drugi problem osobinskog pristupa očituje u tome što empirijski nalazi pokazuju kako nije moguće precizno predviđati ponašanje samo na osnovi temeljnih osobina ličnosti, jer je ponašanje prekompleksno i ne ovisi samo o crtama ličnosti. U nastavku će biti opisan jedan od osobinskih modela ličnosti - petofaktorski model.

1.4.2. Model velikih pet (Big five)

Petofaktorski model ličnosti taksonomija je ličnosti koja se pokazala višekratno replikabilnom u istraživanjima, a ima ishodište u leksičkoj hipotezi. Prvi psiholog koji je koristio termin „petofaktorski model“ ili „Velikih pet“ bio je Warren Norman (1963) na temelju svoje replikacije faktorske strukture koja je upućivala na sljedećih pet temeljnih osobina: Ekstraverziju, Neuroticizam ili Emocionalnu (ne)stabilnost, Ugodnost, Savjesnost i Otvorenost prema iskustvima (Eysenck, 1991; Larsen i Buss, 2008). Nadalje, Norman (1963) se oslanjao na istraživanja Allporta, Cattella i drugih te je ukazao na postojanje pet temeljnih dimenzija ličnosti smatrajući ih odgovarajućom taksonomijom atributa ličnosti (Pervin, Cervone i John, 2008).

Rathus (2000) i Digman (1997) navode kako se za mnoge istraživače ličnosti, a osobito za Raymonda Cattella (1943) i Donalda Fiskea (1949), može tvrditi kako su dali doprinos razvoju pet velikih dimenzija ličnosti. Isto tako, Digman (1997) navodi kako je petofaktorski model praktički bio ignoriran sve do 80-ih godina dvadesetog stoljeća. Pri tome je naglasak bio na drugim teorijskim tumačenjima, a koja su bila dominantna u prethodnim razdobljima.

Osobine ličnosti su kontinuirane i bipolarne dimenzije po kojima se pojedinci mogu uspoređivati (Bratko, 2001, 2002). Pritom, autor smatra da osobine ličnosti omogućavaju predviđanje ponašanja, da objašnjavaju različito ponašanje pojedinaca u određenim situacijama, kao i da određuju relativno konzistentno ponašanje pojedinca kroz vrijeme i situacije. S tim u vezi, postoje istraživački nalazi koji ukazuju na to da su osobine ličnosti relativno stabilne tijekom vremena (Conley, 1984a, 1984b; McCrae i Costa, 1984). Dakle, osoba koja postiže visoke ili niske rezultate u nekoj dobi, vjerojatno će postizati iste rezultate i u drugoj dobi (Costa i McCrae, 1994). Isto tako, pet temeljnih dimenzija ličnosti ostvaruju teoretski smislene povezanosti sa važnim životnim ishodima, kao što su radna i školska postignuća (Barrick i Mount, 1991; John i sur., 1994), psihološka dobrobit (Costa i McCrae, 1980), delikvencija (John i sur., 1994) i neki aspekti psihopatologije (Widiger i Trull, 1992).

U skladu s tim, Larsen i Buss (2014) upućuju kako petofaktorska teorija može ponuditi primjerene odgovore na pitanja kao što su:

- Za koga je vjerojatno da će napredovati u društvenoj hijerarhiji i tako steći pristup statusu i položaju u društvu?
- Za koga je vjerojatno da će biti dobar suradnik i recipročno djelovati, tko će biti odan prijatelj ili romantični partner?
- Tko će biti pouzdan u vremenima kada je to nužno i tko će marljivo raditi kako bi osigurao sredstva?
- Tko će potrošiti sva moja sredstva, opteretiti me svojim problemima, monopolizirati moje vrijeme i neće se znati dobro nositi s teškoćama?
- Kome mogu otići po dobar savjet?“

Iz pregleda literature je vidljivo kako je petofaktorski model „izgrađen na jednostavnom pristupu gdje su istraživači ličnosti pokušavali pronaći temeljne jedinice ličnosti analizom riječi koje pojedinci koriste kako bi opisali ličnost“ (Pervin i sur., 2008, str. 294). Pritom, upitničke mjere su bile najučestalije korištene metode ispitivanja ličnosti koje omogućuju grupiranje specifičnih reakcija u razinu faceta, a iznad razine faceta pozicionirale su se domene ličnosti (Vukasović i sur., 2009). Također, istraživači ličnosti upućuju kako je osnovni postupak koji se koristi u empirijskim istraživanjima da pojedinci procjenjuju sebe ili druge na cijelome nizu osobina ličnosti koje se pažljivo odabiru iz rječnika (John i sur., 1988). „Budući da je ličnost hijerarhijski organizirana, moguće ju je konceptualizirati i mjeriti na različitim razinama“ (Vukasović i sur., 2009, str. 333). S tim u vezi, procjene se tada analiziraju faktorskom analizom da bi se vidjelo koje su osobine ličnosti povezane (Pervin i sur., 2008).

Nadalje, petofaktorska rješenja su se ponovila u empirijskim istraživanjima koja su provodili istraživači ličnosti u ekstenzivnom rasponu izvora podataka, uzoraka i instrumenata procjene (John, 1990). Također, istraživanja su pokazala kako je „svih pet temeljnih dimenzija ličnosti vrlo pouzdano i valjano“ (McCrae i Costa, 1990, 1994, 2003; prema Pervin i sur., 2008, str. 295). Izvjesno je iz pregleda literature da postoji empirijska podrška petofaktorskom modelu koja „proizlazi“ iz tri područja: faktorskih analiza velikih skupova pojmova osobina ličnosti u jeziku, međukulturalnih istraživanja koja su provjeravala univerzalnost dimenzija osobina ličnosti i povezanost upitnika osobina ličnosti s drugim upitnicima i procjenama (Pervin i sur., 2008, str. 294). Vukasović (2013) upućuje kako nazivi i konceptualizacije faktora variraju ovisno o autoru, mjernom instrumentu i istraživačkom pristupu.

Petofaktorski model nije prihvaćen bez kritike od strane brojnih psihologa ličnosti (McAdams, 1992; Loevinger, 1994; Block, 1995, 2010). S tim u vezi, petofaktorski model je kritiziran od nekih istraživača ličnosti zbog neuspješnog pružanja teorijskog razumijevanja

psihičkih procesa koji generiraju pet osobina ličnosti (Larsen i Buss, 2014). Tako primjerice, Bandura (1999; prema Vukasović, 2013) navodi da crte ličnosti ne govore ništa o kauzalnim mehanizmima kojima je upravljano naše ponašanje. Isto tako, Block (1995) navodi kako nijedan od pet faktora ne zahvaća kauzalne procese koji se nalaze u osnovi ličnosti, dok McAdams (1992) upućuje kako se petofaktorski model temelji na tipičnom ponašanju te ne može objasniti iznimke koje su posljedica situacija koje se razlikuju od uobičajenih. Neovisno o toj činjenici, petofaktorski model je veliki korak naprijed, dugoročni nastavak i poboljšanje u odnosu na ranije modele. Allen i sur. (2013) i Vukasović (2013) navode kako je petofaktorski model postao najšire prihvaćeni model strukture osobina ličnosti te da se sve češće koristi u empirijskim istraživanjima.

Velik broj znanstvenika koji se bave psihologijom ličnosti smatra da je od kraja dvadesetog stoljeća petofaktorski model najutjecajniji oblik istraživanja interindividualnih razlika u području ličnosti (Digman, 1990; McCrae i John, 1992; Hogan i sur., 1997). Tako primjerice, Gallucci (2008) zaključuje da je od svih modela ličnosti najutjecajniji petofaktorski model (Costa i McCrae, 1992) koji, pored Eysenckovih dviju temeljnih dimenzija ličnosti Neuroticizma i Ekstraverzije, identificira osobine Ugodnost, Savjesnost i Otvorenost prema novim iskustvima. Gallucci (2008) ukazuje da su autori ovog modela smatrali da taj model omogućuje širi opis ličnosti od Eysenckovog (Costa i McCrae, 1995).

Petofaktorski model pomoću (pet) temeljnih dimenzija opisuje ličnost na njenom najvišem stupnju apstrakcije, što znači da svaki od tih faktora uključuje velik broj distinktivnih, specifičnijih karakteristika ili podsastavnica (John, 1990; Costa i McCrae, 1992; Costa i McCrae, 1995; Goldberg, 2008). Velika prednost petofaktorskog modela ličnosti je u tome što nudi sveobuhvatnu, a opet jednostavnu (parsimonijsku) taksonomiju crta ličnosti (Digman, 1990). S tim u vezi, Funder (2001) navodi kako je vrijednost petofaktorskog modela u tome da obuhvaća najveći dio varijance u opisima osobina ličnosti i unosi red u inače kaotičan opis mjera ličnosti u jednostavnom skupu hijerarhijski strukturiranih dimenzija.

Larsen i Buss (2014) navode kako je posljednjih 25 godina prisutan velik broj istraživanja u prostoru pet velikih faktora ličnosti. Pritom, autori ističu kako je u navedenim istraživanjima postignut veći stupanj slaganja u vezi s pet velikih faktora ličnosti nego li kod bilo koje druge taksonomije crta ličnosti. S tim u vezi, Larsen i Buss (2014) upućuju kako se petofaktorska struktura pokazala replikabilnom tijekom vremena u različitim jezicima te u različitim formatima čestica. Nadalje, Vukasović i sur. (2009) tvrde kako empirijska istraživanja pokazuju da je većina različitih dimenzija ličnosti umjereno i podjednako heritabilna.

Petofaktorska taksonomija crta ličnosti očituje se na dva glavna načina. Prvi način se temelji na samoprocjenama pridjevskih crta ili pojedinačnih riječi, kao što su pričljiv, topao, organiziran, mrzovoljan i maštovit (Goldberg, 1990). Navedena petofaktorska struktura Goldberga (1990) pokazala se ista za muškarce i za žene. Drugi način se temelji na samoprocjenjivanju na česticama u obliku rečenica (McCrae i Costa, 1999). S tim u vezi, koriste se i upitnici u obliku rečenica.

Važno je istaknuti kako svaka od pet temeljnih dimenzija ličnosti obuhvaća više specifičnih faceta ili podsastavnica koje predstavljaju osobine nižega reda apstrakcije. One su korisnije za predviđanje specifičnijeg ponašanja, a posebno bi mogle biti korisne u području mjerenja osobina ličnosti diplomata. Tako model Coste i McCraea (1992) nudi 30 faceta, po šest za svaki faktor, a Goldbergov (2008) nudi 45 faceta koje predstavljaju pet faktora višega reda. Sukladno tome, novije mjere petofaktorskog modela daju informacije i o facetama ili „užim" komponentama unutar ili između pojedinih širokih dimenzija. Tako primjerice, crta Savjesnost obuhvaća šest faceta: kompetentnost (engl. *competence*), urednost (engl. *order*), obavljanje dužnosti (engl. *dutifulness*), potreba za postignućem (engl. *achievement striving*), samodisciplina (engl. *self-discipline*) i promišljenost (engl. *deliberation*). Navedene facete daju složenost (engl. *complexity*) i nijansiranost (engl. *nuance*) naših opisa ličnosti (Larsen i Buss, 2008, 2014).

Nužno je naglasiti kako najpoznatiji mjerni instrument NEO-PI-R (Costa i McCrae, 1992) prikazuje faktore Neuroticizam (N), Ekstraverzija (E), Otvorenost (O), Ugodnost (U) i Savjesnost (S) drugačijim redoslijedom od Goldberga (1990) gdje je prisutan sljedeći redoslijed: Ekstraverzija, Ugodnost, Savjesnost, Emocionalna stabilnost, Intelekt ili Maštovitost.

Larsen i Buss (2008, 2014) tvrde kako postoji konvergentnost između faktorskih struktura čestica koje se sastoje od jedne riječi, odnosno od rečenica što potkrepljuje postojanost i replikabilnost petofaktorskog modela. Međutim, autori navode kako neovisno o visokom stupnju replikabilnosti, s obzirom na uzorke, istraživače i formate čestica, još uvijek postoji određeno neslaganje u vezi sa sadržajem i replikabilnošću petog faktora. S tim u vezi, pojedini istraživači su diferencirano označavali peti faktor i to kao Kultura (engl. *Culture*), Intelekt (engl. *Intellect*), Inteligencija (engl. *Intelligence*), Maštovitost (engl. *Imagination*), Otvorenost (engl. *Openness*), Otvorenost prema iskustvu (engl. *Openness to experience*). Pritom se pretpostavlja kako je glavni uzrok tih razlika to što su različiti istraživači tijekom primjene faktorske analize polazili od različitih skupova čestica. Dakle, postoji neizvjesnost s petim faktorom, s njegovim sadržajem, nazivom i replikabilnošću. S tim u vezi, istraživači koji su koristili čestice u obliku pridjeva su peti faktor nazivali Intelekt, dok istraživači koji su koristili čestice u obliku rečenice,

su peti faktor nazivali Otvorenost ili Otvorenost prema iskustvu jer primjerenije iskazuje sadržaj tih čestica (McCrae i Costa, 1997, 1999).

Važno je istaknuti kako je ličnost hijerarhijski strukturirana na više i niže razine: razina specifičnih reakcija, razina čestica, razina faceta, razina domena petofaktorskog podela, razina faktora višeg reda i razina generalnog faktora ličnosti (Musek, 2007).

U ovom radu će se procjenjivati temeljne dimenzije ličnosti diplomata te će se stoga pokušati šire prikazati rezultati dobiveni ispitivanjem pet crta ličnosti i njihov doprinos tumačenju ličnosti u okviru dispozicijske domene odnosno osobinskog modela ličnosti.

1.4.2.1. Opis pet temeljnih osobina ličnosti

EKSTRAVERZIJA (engl. *Extraversion*) – odnosi se na procjenu količine i intenzitete interakcija među pojedincima (Costa i McCrae, 1992). Ekstraverzija obuhvaća osobine ličnosti povezane s aktivnošću i energijom, dominacijom, društvenošću, izražajnošću i pozitivnim emocijama (Benet-Martinez i John, 1998). Obično podsjeća na društvenost (McCrae i Costa, 1987; Watson, Clark i Harkness, 1994), ali je šire povezana s pozitivnom afektivnošću, osjetljivošću na poticaj, ponašanjem pristupanja i traženjem novosti/uzbuđenja (Costa i McCrae, 1992; Watson i Clark, 1997; Depue i Collins, 1999; Lucas i sur., 2000; Carver, Sutton i Scheier, 2000; Reeve, 2010).

Pod različitim nazivima, Ekstraverzija-Introverzija se nalazi u gotovo svim glavnim teorijama osobina ličnosti (Cattell, 1957; Eysenck i Eysenck, 1985; Gough, 1987, 1989). Konzistentno se pojavljuje kao najvažniji ili prvi faktor u faktorsko-analitičkim istraživanjima procjena osobina ličnosti (Goldberg, 1990). Winter i sur. (1998) navode kako se Ekstraverzija odnosi na izražajni stil interakcije koji može obilježavati pojedince dok slijede brojne različite ciljeve (npr. postignuće i moć). Winter i sur. (1998) tvrde da je temeljna značajka Ekstraverzije usmjerenost prema vanjskom svijetu, a ne od njega. U SAD-u se osobina Ekstraverzija često smatra sinonimom normalnog ili zdravog, dok su u nekim društvima ove procjene obrnute. U Kini se osobina Introverzije smatra zdravom, dok se ekstravertirani pojedinci smatraju neprilagođenima (Winter i sur., 1998; Trninić, 2015).

Socijalna pažnja je temeljno obilježje Ekstraverzije (Ashton i sur., 2002). Pretpostavlja se kako osobe sa izraženom ekstravertiranosti više teže timskim aktivnostima (Eysenck i sur., 1982). To odgovara „hipotezi o slaganju“ (Newton i Duda, 1999) koja naglašava da pojedinci djeluju u okolini koja je kompatibilna s njihovim dispozicijama. Ekstraverti su skloni zabavi te se često uključuju u socijalnu interakciju. Imaju veći utjecaj na svoju socijalnu okolinu unutar koje zato često i zauzimaju poziciju vođe (Jensen-Campbell i Graziano, 2001). Također, osobe ekstravertirane osobe su obično sretnije, te pozitivne emocije doživljavaju intenzivnije onda

kad se osoba ponaša na ekstravertirani način (Fleeson i sur., 2002). Treba istaknuti kako je sreću i doživljavanje pozitivnih emocija u svakodnevnom životu moguće najbolje predvidjeti visokom Ekstraverzijom i niskim Neuroticizmom (Steel i Ones, 2002; Stewart i sur., 2005).

Rezultati eksperimentalnih istraživanja pokazuju da su ekstraverti kooperativniji u odnosu na introverte (Hirsh i Peterson, 2009) što može pozitivno doprinijeti njihovim radnim iskustvima. Ekstraverzija utječe na radno mjesto tako da ekstraverti teže biti uključeniji i više uživati u poslu te pokazuju više predanosti svojoj radnoj organizaciji (Erdheim i sur., 2006; Trninić, 2015). S tim u vezi, ekstravertiraniji pojedinci tražie i uočavaju priliku za interakciju sa kolegama u značajnijoj mjeri u usporedbi s introvertiranim pojedincima.

UGODNOST (engl. *Agreeableness*) – je osobina koja se odnosi na procjene želje pojedinaca za suradnjom i društvenom harmonijom (Costa i McCrae, 1992). Ugodnost stavlja u kontrast prosocijalnu usmjerenost prema drugima s antagonizmom i uključuje značajke ličnosti, kao što su altruizam, blagost, povjerenje i skromnost (Benet-Martinez i John, 1998). Ugodni pojedinci vole skladnu socijalnu interakciju i suradnju u obiteljskom životu (Larsen i Buss, 2014). Isti autori ukazuju kako je agresivnost na drugom kraju skale Ugodnosti. Dakle, neugodne osobe su vrlo vjerojatno agresivne i vjerojatno su sklone sukobima. Pretpostavka je kako su osobe visoko na Ugodnosti sklonije opraštati pogreške drugim ljudima (Strelau, 2007). Bratko (2001, str. 166) navodi da „osobe visoko na dimenziji Ugodnost mogu se opisati kao tople, pristojne, velikodušne i spremne za pružanje pomoći.“ Pretpostavlja se kako pojedinci koji imaju naglašeniju Ugodnost postavljaju manje ambiciozne ciljeve izvedbe jer su prije motiviraniji za postizanje zajedništva nego za postizanje majstorstva ili moći (Graziano i Eisenberg, 1997; Trninić, 2015).

SAVJESNOST (engl. *Conscientiousness*) – se odnosi na procjene organizacije i cilju usmjerenoga ponašanja (Costa i McCrae, 1992). Ona opisuje društveno propisanu kontrolu impulsa što može olakšavati ponašanje usmjereno na zadatak i ponašanje usmjereno na cilj (Benet-Martinez i John, 1998). Nadalje, DeYoung i sur. (2002) ukazuju kako Savjesnost odražava motivacijsku stabilnost, tj. tendenciju da se postave ciljevi i radi prema njima na organizirani način. Takvi su pojedinci marljivi i uspješni (Larsen i Buss, 2014). Težak rad, točnost i pouzdano ponašanje od strane savjesnih pojedinaca rezultira mnogim životnim ishodima, kao što su npr. viši prosjek ocjena (Langford, 2003; Conrad, 2006; Noftle i Robins, 2007), veće zadovoljstvo poslom, veća sigurnost posla te više pozitivnih i predanih društvenih odnosa (Langford, 2003).

Pojedinci s visokom savjesnošću postižu bolje rezultate u poslu vjerojatno zbog dva ključna aspekta. S jedne strane, oni ne odgađaju aktivnosti za razliku od osoba koje imaju niže rezultate savjesnosti. Osobe s visokim rezultatima na Savjesnosti su marljive i mogu dugo ustrajavati u

teškom radu potrebnom za ostvarivanje postignuća i napretka. Za njih je vjerojatnije da će se držati plana aktivnosti, a za koje se čini da su u srži svakodnevnih diplomatskih aktivnosti, te da će pokazivati više ustrajnosti u postizanju dugoročnih ciljeva.

Također, Savjesnost je povezana s postignućima na poslu i statusom (Kyl-Heku i Buss, 1996; Lund i sur., 2006; Trninić, 2015) što može imati značajnog utjecaja na diplomatske aktivnosti te vjerojatno pridonositi i stabilnosti radnog okruženja, kao i sa pouzdanim, discipliniranim i odgovornim obavljanjem zadataka u profesionalnom radu. Visoka Savjesnost ima pozitivan utjecaj na postizanje statusa, dulji očekivani životni vijek i izraženu obiteljsku stabilnost (Buss, 2012). U konačnici, pojedince s rezultatima visoko na dimenziji Savjesnost može se opisati kao organizirane, odgovorne i pouzdane u obavljanju zadataka u svim tipovima aktivnosti.

NEUROTICIZAM (engl. *Neuroticism*) – suprotstavlja Emocionalnu stabilnost širokom rasponu negativnih afekata uključujući anksioznost, tugu, razdražljivost i živčanu napetost (Benet-Martinez i John, 1998). Emocionalna stabilnost (engl. *Emotional stability*) odnosi se na stupanj do kojeg su pojedinci skloni ili neskloni emocionalnoj nestabilnosti (Costa i McCrae, 1992). DeYoung i sur. (2002) ukazuju da prvenstveno odražava komparativnu slobodu od negativnog afekta ili motivacijskog povlačenja (Larsen i Ketelaar, 1991; Costa i McCrae, 1992; Watson i Clark, 1992; Carver i sur., 2000; Reeve, 2010; Trninić, 2015). Dosada su korišteni različiti termini za Neuroticizam, kao što su bili Emocionalna nestabilnost, sklonost anksioznosti i Negativna afektivnost. Svakodnevne diplomatske aktivnosti čine stres koji diplomat mora uspješno savladavati i pretpostavlja se kako je Emocionalna stabilnost povezana s efikasnošću suočavanja sa stresom. Obilježje Neuroticizma je varijabilnost raspoloženja tijekom vremena. Takve osobe više mijenjaju raspoloženja nego emocionalno stabilniji pojedinci (Murray i sur., 2002) a ujedno se i više iscrpljuju tijekom dana (De Vries i Van Heck, 2002). Pojedinci s jače izraženom Emocionalnom stabilnosti su uravnoteženi, smireni i sporiji u reakcijama na stresne događaje te se brže vraćaju u normalno stanje nakon događaja koji generiraju stres što je za diplomate, osobito u situacijama pojedinih ekstremnih radnih situacija, presudno za kontroliranu i uspješnu izvedbu. Izraženija Emocionalna stabilnost omogućava diplomatima da se uspješno nose sa izazovima svakodnevnog rada jer su sposobni tolerirati neregularnosti. Takva otpornost na stres može biti značajna za razvoj njihove diplomatske karijere, kao i za preživljavanje u vrhunskoj diplomaciji.

Larsen i Buss (2014) navode kako izraženija Emocionalna nestabilnost smanjuje mogućnost uspjeha u aktivnostima a što može biti posljedica niske tolerancije na stres i s tim povezanim osjećajem umora, ali i sklonosti stvaranju prepreka uspješnom postignuću u kompetitivnim situacijama. Konačno, pretpostavlja se da niža Emocionalna stabilnost može utjecati na

funkcioniranje pojedinaca u situacijama intenzivnog stresa, a samim tim posredno na izvedbu i profesionalno postignuće.

OTVORENOST (engl. *Openness*) – je dimenzija koja se odnosi na sklonost pojedinca da traži nova iskustva (Costa i McCrae, 1992). Otvorenost uključuje širinu, dubinu i složenost mentalnog i iskustvenog života pojedinca (Benet-Martinez i John, 1998). Osobe visoko na toj dimenziji opisuju se kao originalne, širokih interesa, izražene znatiželje, umjetničkih sklonosti i sl. One su maštovite, teže isprobavanju nečega novoga. Ova dimenzija je povezana sa eksperimentiranjem i preferencijom novih iskustava. Pretpostavlja se da jedan od njenih potencijalnih uzroka mogu biti razlike između pojedinaca u obradi informacija (Larsen i Buss, 2014). Larsen i Buss (2014) navode kako je vjerojatno da pojedinci visoko na dimenziji Otvorenosti imaju „ulaz" za percepciju i procesiranje informacija široko „otvoren" za razliku od onih koji manje otvoreni, a koje obilježava zatvoren pogled i češće ignoriranje podražaja. DeYoung i sur. (2002) su mišljenja da će pojedinci visoke Otvorenosti vjerojatnije istraživati apstraktno, dok će ekstraverti vjerojatnije istraživati ili ispitivati novosti u konkretnom smislu.

Petofaktorski model se pokazao dosta replikabilnijim u odnosu na druge taksonomije crta ličnosti. Pristalice petofaktorskog modela navode da je taksonomija „Velikih pet" faktora predložena samo kao svojevrstan okvir za fenotipske atribute ličnosti koji su obilježeni u prirodnom jeziku, te da ne sadrži pretpostavke o procesima ličnosti u njihovoj osnovi. Konačno, ovih pet dimenzija ličnosti treba predstavljati međusobno nezavisne osobine ali istraživački nalazi ukazuju da su temeljne dimenzije ličnosti u međusobno povezane (Digman, 1997; Becker, 1999; Musek, 2007; Trninić, 2015).

Smatramo da je petofaktorski model adekvatan okvir za razumijevanje ličnosti diplomata te da omogućava odgovor na pitanje razlikuju li se različite skupine u percepciji izraženosti temeljnih dimenzija ličnosti. Isto tako, petofaktorski model omogućava provjeru relacija između osobina ličnosti i motivacijskih dimenzija kod diplomata. Cervone i Pervin (2008, str. 282) navode da „petofaktorski model ima izvanredan integrativni potencijal" (engl. *integrative potential*). Autori upućuju kako je „prvi problem petofaktorske teorije ličnosti kako povezati strukturu ličnosti (engl. *personality structures*) s procesima ličnosti", a posebno s onima koji se odnose na motivacijske aspekte ličnosti (str. 282). Stoga, Musek (2007) ukazuje kako postoje jasni i čvrsti dokazi da su temeljne dimenzije ličnosti Neuroticizam i Ekstraverzija snažno povezane s emocionalnošću ili aktivacijskim sustavom (npr. negativan i pozitivan afekt; Watson i Clark, 1993; Clark i Watson, 1999; Gable i sur., 2000; Trninić, 2015) i motivacijom (Carver i White, 1994). Drugi problem ove teorije utemeljen je na tvrdnji da ovih pet dimenzija ličnosti postoje kod svih pojedinaca, kao i odgovarajuće psihološke strukture koje odgovaraju svakome od pet faktora: Pojedinci, tako, variraju u izraženosti svake osobine ličnosti i

motivacijskoj dimenziji. Cervone i Pervin (2008, str. 287) ističu kako empirijska „istraživanja osobina ličnosti daju sve više dokaza da se ličnost i „učenje ponašanja“ razvija tijekom cijeloga života kao rezultat interakcije genskih i okolinskih faktora. Pretpostavlja se kako interakcije unutarnjih i vanjskih varijabli dovode do više izraženosti temeljnih i specifičnih (uskih) osobina ličnosti.

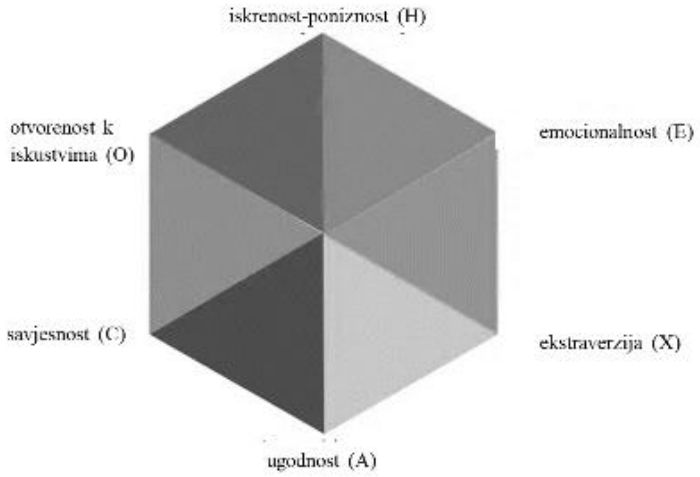
Dostupni istraživački dokazi potvrđuju kako ove temeljne dimenzije ličnosti na odgovarajući način sažimaju individualne razlike o populaciji. Vjerojatno svaki pojedinac ima neke razine ili određeni stupanj izraženosti osobina („sklonosti“) za koje se može pretpostaviti da kauzalno utječu na psihološki razvoj, životno iskustvo, stil života pa tako i na profesionalnu karijeru pojedinaca (Trninić, 2015).

Konačno, ovaj model privlači najveći istraživački interes te je skladu s kriterijima replikacije kroz brojna istraživanja. Tako Vukasović (2013, str. 9) navodi da „za sada s velikom sigurnosti znamo da je petofaktorski model repliciran u gotovo svim zapadnim zemljama.“

1.4.3. HEXACO

Krajem prošlog stoljeća, mnogi istraživači su se složili kako se individualne varijacije u ličnosti mogu najbolje opisati u terminima pet širokih, nezavisnih dimenzija poznatih pod nazivom *Big five* koje su kasnije popularizirane u okviru petofaktorskog modela strukture ličnosti. Međutim, zadnjih godina se akumulirala značajna količina znanstvenih radova koji favoriziraju model koji strukturu ličnosti reprezentira sa šest faktora, popularniji pod nazivom HEXACO model ličnosti (Vukasović, 2021).

Slika 1 Shematski prikaz HEXACO modela ličnosti (adaptirao autor prema *https://expertprogrammanagement.com/2020/04/hexaco-personality-model/)*



Ovaj model sastoji se od sljedećih dimenzija: *iskrenost-poniznost* (iskrenost, poštenje, izbjegavanje pohlepe i skromnost), *emocionalnost* (bojažljivost, anksioznost, ovisnost o drugima, sentimentalnost), *ekstraverzija* (socijalno samopoštovanje, socijalna odvažnost, društvenost i živost), *ugodnost* (tendencija opraštanja, nježnost, fleksibilnost i strpljenje), *savjesnost* (organiziranost, marljivost, perfekcionizam i razboritost) te *otvorenost k iskustvima* (uvažanje estetike, radoznalost, kreativnost i nekonvencionalnost) (Vdović, 2020).

Kako je već naglašeno petofaktorski model ličnosti godinama je bio dominantan model kojim su se osobine ličnosti operacionalizirale te je većina istraživanja, koja su u svom fokusu imale ličnost i njene korelate, upravo koristila ovaj model ličnosti. U novije vrijeme sve je zastupljeniji HEXACO model ličnosti sa šest faktora, autora Leea i Ashtona (2004) koji su uvidjeli kako se u brojnim jezicima i kulturama u leksičkim analizama pojavljuje šest faktora ličnosti. Uvažavajući navedene kritike i rezultate najnovijih istraživanja u području psihologije ličnosti odlučili smo koristiti HEXACO model koji je zapravo proširena verzija petofaktorskog

modela. HEXACO model je korišten u istraživanju Sveučilišta u Zagrebu na uzorku od 1400 studenata (Babarović i Šverko 2013) te je u tom istraživanju validiran na uzorcima hrvatskih ispitanika različite životne dobi. Široke dimenzije koje se u okviru HEXACO modela ličnosti mogu mjeriti su: iskrenost – poniznost, emocionalnost, ekstraverzija, ugodnost, savjesnost i otvorenost. Unutar HEXACO modela, dimenzije ekstraverzija, otvorenost i savjesnost konceptualno korespondiraju nazivima istih dimenzija unutar petofaktorskog modela, dok emocionalnost i ugodnost donekle konceptualno korespondiraju emocionalnoj stabilnosti i ugodnosti iz petofaktorskog modela (Babarović i Šverko, 2013).

Najznačajnija razlika između spomenutih modela je u šestoj dimenziji iskrenost-poniznost, koji definiraju osobine poput iskrenosti, poštenja i skromnosti nasuprot lukavosti, laganja, pohlepe i pretencioznosti (Ashton i Lee, 2008). Jedna od praktičnih valjanosti koje HEXACO model ličnosti ima u odnosu na petofaktorski model je bolja prediktivna valjanost u predviđanju različitih kriterija (Ashton i Lee, 2007).

Iako po samim dimenzijama ličnosti možemo zaključiti da je ovaj model sličan Pet-faktorskom modelu te modelu Velikih Pet, HEXACO ima i značajnih razlika (Ashton i Lee, 2005). Faktori ličnosti koji su približno jednaki u oba modela su ekstraverzija, savjesnost i otvorenost k iskustvima (Ashton i sur., Vries, 2014). Osobine iskrenost-poniznost, emocionalnost te ugodnost u HEXACO modelu ličnosti ne odgovaraju u potpunosti osobinama ugodnosti i neuroticizma (emocionalne stabilnosti) u petofaktorskim modelima. Tri navedena faktora ličnosti HEXACO modela uključuju varijancu povezanu s ugodnošću i neuroticizmom (emocionalnom stabilnošću) u petofaktorskim modelima ličnosti te dodatnu varijancu koja tim modelima nije zahvaćena (Ashton i sur., 2014). U HEXACO modelu faktor emocionalnosti ne obuhvaća osobine povezane s ljutnjom, koje se u petofaktorskim modelima nalaze u osobini neuroticizma (emocionalne stabilnosti), te ih zamjenjuje osobinama povezanim sa sentimentalnošću, koje su u petofaktorskim modelima dio faktora ugodnosti (Ashton i sur., 2014). Ugodnost u HEXACO modelu sadrži osobine povezane s niskom razinom ljutnje (poput faceta tendencije opraštanja i strpljivosti) te ne obuhvaća aspekte koji se odnose na sentimentalnost kao u petofaktorskim modelima (Ashton i sur., 2014). Osobina koja razlikuje HEXACO model od petofatorskih modela je dimenzija ličnosti iskrenost-poniznost, koja obuhvaća osobine iskrenosti, skromnosti, poštenja i izbjegavanja pohlepe (Lee i Ashton, 2008). Nadalje, prema dosadašnjim podacima, u Hrvatskoj, a niti i svijetu nisu zabilježena istraživanja/rad koji objedinjuje ta tri područja, a posebno u djelu diplomacije nije stavljen naglasak na važnost ispitivanja percepcije ličnosti (značajki ličnosti) koje bi bile predložene kao relevantne za obavljanje diplomatske profesije. Svjetska istraživanja detaljno se bave petfaktorskim i HEXACO modelom, ali niti jedno od navedenih ne povezuje same modele s

percepcijom ličnosti u svrhu selekcijskog postupka u diplomaciji. Jedno od istraživanja provedenih na odsjeku za psihologiju u Calgaryu i Brock-u od strane Michaela C. Ashtona i Kibeom Lee-a bavilo se strukturom određenih karakteristika ličnosti koje su najbolje opisane kroz HEXACO model. Počevši od pretpostavke da je ličnost društveni preduvjet stavljen je poseban naglasak na osobinu iskrenosti i poniznosti nazvavši je H (na engleskom *humility* što znači poniznost) faktorom. Sam H faktor je važan u pretpostavkama počinjena kaznenih djela i neetičkog ponašanja.

Značaj HEXACO modela je upravo taj da predviđa nekoliko pojmova ličnosti koje nisu opisane u okvirima velikih pet i prednost je teorijska interpretabilnost i rezultati kros-kulturanih istraživanja koja ukazuju na reprezentativnost šestodimenzionalnog modela ličnosti (Tovarović, 2020).

Kombinacije pet temeljnih osobina ličnosti

Vjerojatno je način na koji su osobine ličnosti organizirane, važan dio ličnosti ili srž ličnosti (Allport, 1961). Smatramo kako kombinacije/interakcije osobina ličnosti mogu biti presudne za pojedinog diplomata i njegovu karijeru. Tako primjerice, dva pojedinca koji su visoko na Ekstraverziji mogu biti visoko ili nisko na Neuroticizmu. Ako je jedan ekstravertirani neurotik, a drugi ekstravertiran, ali emocionalno stabilan, njihovo ponašanje, osobito u situacijama stresa, biti će različito. Nadalje, osobe s visokim intenzitetom afekta su reaktivnije i na pozitivne i na negativne događaje u njihovim životima (Larsen i Buss, 2014). Autori upućuju kako navedeno može biti posljedica toga što je intenzitet afekta u pozitivnoj korelaciji s Ekstraverzijom i Neuroticizmom. Pritom, autori tvrde kako ovaj aspekt uzrokuje da se osobe s visokim intenzitetom afekta čine neurotičnim ekstravertima, na dobre događaje odgovaraju snažnim pozitivnim emocijama, a na loše događaje snažnim negativnim emocijama (npr. Trninić, 2015). U skladu s tim, osobe s visokim intenzitetom afekta trebale bi imati promjenjivija raspoloženja odnosno češće fluktuacije u svom emocionalnom životu tijekom vremena (Larsen i Buss, 2014). U selekciji u profesionalnim aktivnostima sasvim je izvjesno da treba davati prednost ekstravertiranom, ali emocionalno stabilnom pojedincu.“ To stoga što je jedan od preduvjeta konzistentnosti izvedbe visoka Emocionalna stabilnost i Savjesnost koje se trebaju posebno vrednovati.U konačnici, interakcija tri temeljne osobine ličnosti, eksplicitnije, niskog Neuroticizma (Emocionalna stabilnost), visoke Savjesnosti i Ekstraverzije čini optimalnu kombinaciju za integritet ličnosti.

Dosadašnja istraživanja u području ličnosti nisu jasno razgraničila odnos dimenzija ličnosti i drugih konstrukata. S tim u vezi, „odnedavno je koncept osobina ličnosti proširen kako bi uključio ponašanje koje se ne može izravno opažati, emocije, motive i stavove“ (Buss, 1989;

McCrae i John, 1992; prema Pervin i sur., 2008, str. 334). Autori ističu kako „prema Murrayu, nasuprot osobinama ličnosti, potrebe mogu biti trenutne ili trajne i mogu biti prisutne u organizmu, a da se ne iskažu u ponašanju.“ U skladu s navedenim, vjerojatno je važan dio ličnosti način na koji su osobine ličnosti i motivi organizirani jer to određuje njihovu regulaciju usmjerenog ponašanja.

Empirijska istraživanja uglavnom ukazuju da je moguće govoriti o postojanju temeljnih i specifičnih osobina ličnosti. Ipak, različiti psiholozi ličnosti imaju ponešto različite pristupe prema metodologiji istraživanja i broju uključenih osobina ličnosti. Ličnost također može utjecati i na emocionalnost i motivaciju pojedinca. Tako se pokazuje da su dimenzije petofaktorskog modela povezane sa dimenzijama emocionalnosti i motivacije i da mogu biti pod utjecajem socijalizacije i osobnog rasta i razvoja. S druge strane, motivi usmjeravaju ponašanje prema određenim ciljevima ali se međusobno razlikuju po vrsti i količini, odnosno razlikuju se s obzirom na njihov intenzitet (npr. snaga motiva može značajno varirati ovisno o deficitu ili nedostacima). Vidljivo je kako odnos između ličnosti i motivacije treba promatrati kao kompleksan ali i da je nedovoljno pojašnjen te da je funkcija osobina ličnosti i motivacije regulacija smjera ponašanja. To zahtijeva integraciju osobina ličnosti, emocija i motivacije.

2. DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA

Teme koje se odnose na područje psihologije ličnosti temeljito su istraživane u različitim poljima. Sama ličnost je vrlo aktualna tema koja se pojavljuje u mnogim istraživanjima. Međutim, do sada u Hrvatskoj nije provedeno istraživanje u kojem se korištenjem HEXACO modela stavlja naglasak na percepciju i kreiranje selekcijskog modela koji bi bio korišten u svrhu odabira kandidata za diplomatsku profesiju, a čime ovaj rad ima poseban znanstveni doprinos u Hrvatskoj i svijetu. Kao što je bilo istaknuto, istraživanja koja zahvaćaju političare ili neke značajke ličnosti političara vrlo su rijetka. Na primjer, Milas (2007) se u svom radu bavio odnosom temeljnih osobina ličnosti i nekih oblika političkog ponašanja. Pokazalo se da su političke preferencije zanemarivo povezane s temeljnim dimenzijama ličnosti. Korunić (2018) je provela istraživanje u kojem je nastojala ispitati odnos osobina ličnosti mračne trijade i nekih aspekata moralnog funkcioniranja političara. Slična istraživanja su provedena i među sportašima (Kajtna Tušak i sur., 2004; Trninić, 2015) i učiteljima (Jugović i Marušić, 2014). Zubic (2021) provodi istraživanje kojim ispituje u kojoj mjeri osobine ličnosti objašnjavaju mentalnu snagu sportaša. U istraživanju je korišten HEXACO model, a rezultati su pokazali da je emocionalnost statistički značajan prediktor mentalne jačine sportaša.

Tovarović (2020) se bavio temom povezanosti identiteta, samopoštovanja i osobina ličnosti. Matić (2018) ispituje povezanost osobina ličnosti i kognitivnih sposobnosti sa sklonošću predrasudama prema različitim skupinama. Gojković i sur. (2021) ispituju da li HEXACO profili ličnosti predviđaju individualne razlike u načinima prevladavanja stresa tijekom pandemije COVID 19. U radu se pokazalo da su individualne razlike u odgovoru na stres prvenstveno definirane crtama zaduženim za kontrolu, aktivitet i afektivitet. Liciburg (2017) istražuje najutjecajnije teorije ličnosti i naglašava da je poznavanje ličnosti vrlo važno u životu i radu s drugima, a same teorije ličnosti smatra vrlo sadržajnima i uvelike naglašava poznavanje istih kao alat boljeg shvaćanja nekih ponašanja i postupaka drugih u svojoj okolini. Lindstrom (2002) istraživanjem ispituje utjecaj globalizacije na čovjeku i potrebe za resursima za međunarodne organizacije. Provedena je konkretna studija koja bi trebala biti od interesa za menadžere i zaposlenike ljudskih resursa u međunarodnim organizacijama. Istraživanje je provedeno na 76 organizacija koje su sačinjavale privatni i javni sektor, te neprofitne organizacije. Organizacije su morale ispuniti dva uvjeta, a to je da su morale imati internacionalnu orijentiranost i dugogodišnju tradiciju u smislu dugogodišnje tradicije tijekom koje su iskusili sve promjene globalizacije. Kriteriji su bili pet godina rada i barem 500 zaposlenika. Unutar svake organizacije tendencija je bila identificirati sudionike za strukturirani intervju, stručni kadar iz operacija i stručni i iskusni kadar iz ljudskih resursa ili direktori ljudskih resursa. Autor je sudjelovao u svim fazama procesa i samo u intervjuu su htjeli dobiti

odgovor na pitanje kako je globalizacija promijenila aktivnosti i organizacijski pristup, koje su nove vrline/osobine koje traže u profesionalcima koje zapošljavaju, kako razviti talent, kako odabrati pravi kadar. Istraživanje je pokazalo da javni sektor smatra da je globalizacija utjecala na profil zaposlenika koji će se tražiti za zapošljavanje, a slijedom navedenog pokazalo se kako javni sektor traga za pojedincima sa više vještina, zaposlenicima s tehničkim znanjima ali i vještinom upravljanja ljudima ili kombinaciju tehničkih znanja i internacionalnog iskustva. Poseban naglasak je bio na intelektualnoj sposobnosti i stavu. Ispitanici predmetnog istraživanja dobili su listu od 19 dimenzija i rangirali su ih kako bi se postiglo bolje razumijevanje koje su kvalitete zaposlenika bitne. Genc i Pekić (2014) u svom radu identificiraju poželjne karakteristike ličnosti nastavnika prema modelu Velikih pet. Procjene studenata pokazuju da se od dobrog nastavnika očekuje statistički značajno izraženija emocionalna stabilnost, ekstraverzija, otvorenost ka iskustvu, suradljivost i savjesnost. Dorić i sur. (2009) ispituju povezanost mjera šest funkcija prijateljstva sa dimenzijama ličnosti sedmofaktorskog modela na 154 studenta i prvi put primjenjuju McGill Friend Questionnaire na uzorku iz Srbije, a dobiveni rezultati potvrđuju da osobine ličnosti jesu faktori od značaja za kvalitetne prijateljske odnose, ali su u značajnoj mjeri predodređeni i drugim faktorima. Istraživanje je ukazalo na to da osobe koje sebe opažaju kao važne, posebne i upadljive teže da pozitivnije ocjenjuju svoje najbolje prijatelje dok osobe koje sebe oponašaju kao zle i loše pokazuju da na skalama i svoje prijatelje loše ocjenjuju. Osobe sa izraženijom otvorenošću za iskustvo smatraju da njihovi najbolji prijatelji u manjoj mjeri zadovoljavaju funkcije pružanja emocionalne sigurnosti, intimnosti, a u većoj mjeri funkciju samopotvrđivanja. Suvajdžić i sur. (2020) provode istraživanja kojem je bilo za cilj utvrditi doprinose karijerne adaptabilnosti, osobina ličnosti i sociodemografskih karakteristika u objašnjenju predanosti organizaciji kod zaposlenih. Istraživanje su proveli na 390 ispitanika zaposlenih u državnim (34%) i privatnim (66%) poduzećima (42% muškog spola i 58% ženskog spola) prosječne starosti od 40 godina, od kojih je 46,2% ispitanika bilo na rukovodećim pozicijama. U svom istraživanju koristili su HEXACO model ličnosti. Istraživanje je pokazalo da predanosti organizaciji najviše doprinose sociodemografske karakteristike, znatno manje osobine ličnosti, a karijerna adaptabilnost jako malo i to ne u svim aspektima predanosti organizaciji.

Temeljem navedenih istraživanja vidi se važnost osobina ličnosti za odabir zaposlenika u različitim područjima djelovanja. Opet se naglašava kako u području identifikacije pojedinaca koji bi se bavili diplomatskim poslovima ne postoje istraživanja koja bi obuhvatila osobine ličnosti. Stoga nam se činilo da je iznimno potrebno provjeriti koje su to osobine ličnosti koje čine idealnog diplomata. S obzirom na pojašnjene zahtjeve diplomatske profesije važno je težiti

odabiru pojedinaca koji će moći surađivati s drugima i koji će pri tome ostvarivati sve zadaće koje njihova zemlja postavi pred njih.

3. CILJ ISTRAŽIVANJA

3.1. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je provjera određenih značajki ličnosti koje su prepoznate kao značajni prediktori za obavljanje diplomatske profesije, a sve kao doprinos mogućoj izradi selekcijskog modela za kandidate u diplomaciji i proučavanju značajki ličnosti pojedinaca koji se bave diplomatskom profesijom. U svrhu ostvarenja navedenog cilja istraživanja teži se utvrđivanju pojedinih osobina ličnosti koje pridonose obavljanju diplomatske profesije, ovisno o tome kako zahtjeve diplomatske profesije procjenjuju različiti pojedinci koji se školuju za poslove koji bi u konačnici trebali rezultirati obavljanjem diplomatske profesije i kako ih procjenjuju sami diplomati. Temeljem toga, ovim istraživanjem nastoje se definirati različite značajke ličnosti i povezati ih sa pretpostavljenim zahtjevima diplomatske profesije. Pretpostavljeni zahtjevi su vještine koje su potrebne za uspješno obavljanje diplomatske profesije, a prema literaturi pretpostavljeni zahtjevi diplomatskih profesije mogu se podijeliti na relacijske, informativne i operativne vještine (Carpenter-Rock, 2021). Relacijske se odnose na sposobnost izgradnje odnosa slušanjem, reagiranjem, suradnjom i sposobnošću da vodi ljude, informativne vještine stavljaju težište na vještinu obrade podataka prikupljanjem informacija, analizom i učinkovitom razmjenom istih i operativne vještine iz kojih je razvidna sposobnost postizanja ciljeva učinkovitim upravljanjem servisa i prilagodbe promjenjivom okruženju. Osobine ličnosti se pokazuju kao značajni prediktori organizacijske predanosti i provjerom nekih značajki ličnosti unutar različitih skupina ispitanika napravljen je inicijalni korak prema kreiranju primjerenog selekcijskog modela za zapošljavanje kandidata u diplomatskoj profesiji.

3.2. Problemi i istraživačke hipoteze

U skladu s ciljevima, oblikovani su slijedeći istraživački problemi:

1. Utvrditi koje osobine ličnosti različite skupine pojedinaca smatraju relevantnim za obavljanje diplomatske profesije.

   H1. Pretpostavlja se da će postojati razlika u percepciji relevantnih osobina ličnosti za različite ispitane skupine. Očekuje se da će se razlike pokazati i s obzirom na skupinu ispitanika (studenti – diplomati) te spol ispitanika.

2. Utvrditi koje od osobina ličnosti su značajni prediktori za obavljanje diplomatske profesije

   H2. Pretpostavlja se da će za obavljanje diplomatske profesije određene dimenzije ličnosti pokazati poželjnijima od drugih.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje se sastojalo od dva dijela, predistraživanja i glavnog istraživanja.

1.1 Predistraživanje

Predistraživanje je provedeno s ciljem provjere karakteristika diplomata i prilagodbe upitnika koji se koristio u kvantitativnom dijelu rada. Razlozi provođenja predistraživanja bili su višestruki; kreirati upitnik koji je rezultat stvarnog mišljenja diplomata, a temeljen na njihovom radnom iskustvu u diplomaciji. Autor je stavio poseban naglasak na povezivanje karakteristika diplomata prikupljenih iz literature sa praktičnim i iskustvenim znanjima diplomata. Slijedeći razlog provođenja predistraživanja bio je kreiranje upitnika u kojem je autor prikupljene osobine iz teorije pretvorio u pitanja za diplomate i na taj način provjerio stavove iskusnih diplomata naspram teorijskih karakteristika diplomata prikupljenih iz literature. Predistraživanje je omogućilo detaljnije opise svih karakteristika diplomata pronađenih u literaturi i grupiranje sličnih, a istovremeno je poslužilo kao baza za kreiranje glavnog istraživanja. U nastavku teksta ćemo detaljno opisati predistraživanje, te glavno istraživanje koje je uslijedilo kao idući korak.

Uzorak predistraživanja

U predistraživanju je odabran uzorak diplomata s različitim stupnjem iskustva u obavljanju diplomatske profesije. Osnovni kriterij je bio minimalno deset godina radnog iskustva u Hrvatskoj i inozemstvu. Uzorak je odabran na dobrovoljnoj bazi za sudjelovanjem u istraživanju, a uvjet je bio rad u diplomaciji ili na diplomatskim poslovima u Hrvatskoj i inozemstvu. Diplomati s kojima je proveden vođeni intervju različitih su profila. Ukupno je intervjuirano šest diplomata, od toga jedna žena i pet muškaraca. Svi su svoj radni vijek stekli radeći na diplomatskim poslovima u Hrvatskoj i inozemstvu. Radili su na različitim vrstama poslova, od administrativnih do konzularnih. Detaljnije informacije su dostupne autoru, a zbog povjerljivosti podataka i zatražene anonimnosti podaci su limitirani. Intervjuirani diplomati nisu sudjelovali u nastavku istraživanja već su njihovi odgovori bili ulazna informacija i temelj za kreiranje upitnika namijenjenog studentima i ostalim diplomatima.

Instrumenti

Na temelju prikupljenih karakteristike diplomata iz stručne literature iste su popisane i grupirane u tri kategorije: **relacijske, informativne, operativne** sukladno teorijskom modelu Carpentera i Rocka (Carpenter i Rock, 2021). Relacijske karakteristike diplomata se odnose na sposobnost izgradnje odnosa slušanjem, reagiranjem, suradnjom i sposobnošću da vodi ljude,

Informativne vještine obuhvaćaju pristup obradi podataka prikupljanjem informacija, analizom i učinkovita razmjena istih i operativne koje se odnose sposobnost postizanja ciljeva učinkovitim upravljanjem servisa i prilagodbe promjenjivom okruženju (Carpenter i Rock, 2021).

Prije grupiranja bilo je 50 karakteristika dobivenih iz stručne literature a sve su tvrdnje podvrgnute analizi i usporedbi s rezultatima koji su dobiveni provedbom strukturiranih intervjua te je slijedilo grupiranje prema kategorijama i nakon toga je autor došao do 36 karakteristika. Svaku kategoriju se detaljno razradilo na način da se svaka karakteristika opisala i pretvorila u pitanje (npr. karakteristika razvoj časnih prijateljstava je pretvorena u pitanje kako bi okarakterizirali svoj odnos s drugim predstavnicima diplomatskih profesija). Na temelju opisa karakteristika oblikovana su pitanja za strukturirani vođeni intervju s diplomatima upravo s ciljem provjere relevantnosti istih za obavljanje diplomatske profesije. Pri pretvaranju karakteristika u pitanja vodilo se računa da pitanja nisu sugestivna i da su postavljena na način da diplomati daju opširnije odgovore, a ne kratke poput da ili ne. Nakon razgovora s diplomatima napravljen je transkript svakog razgovora i označene su karakteristike s popisa teorijskih karakteristika, ali i one koju su diplomati naveli kao važne, a nisu bile uključene u inicijalni popis. Uslijedio je proces grupiranja i eliminacijom ili uvrštavanjem novih osobina došli smo do 32 čestice koje su raspisane kao pitanja za glavni dio istraživanja. U nastavku je prikazana tablica u kojoj je razvidan popis osobina baziran na teorijskom istraživanju i popis osobina dobiven nakon razgovora s diplomatima.

Tablica 1 Popis karakteristika diplomata

Popis karakteristika prije intervjua	**Popis karakteristika nakon vođenog razgovora s diplomatima**
Adaptabilnost/mogućnost prilagodbe novom okruženju	Poznavanje stranih jezika
Analitički pristup	Emocionalna inteligencija
Anegdotalni pristup i humor	Upravljanje emocijama
Dobar govornik/dobre komunikacijske vještine	Socijalna inteligencija
Dobrog vladanja i manira	Nepotkupljivost/osobno pošten stav samog diplomata
Duhovit	Poštenje
Informatička pismenost	Adaptabilnost/mogućnost prilagodbe novom okruženju
Komunikativnost	Poznavanje vanjske politike vlastite država
Emocionalna inteligencija	Poznavanje povijesti
Ostati jaki pred boli, strahom ili tugom	Poznavanje osnova organizacijskih vještina poput planiranja, izvještavanja i analitike
Ustrajnost u poslu (izdržljivost)	Poznavanje običaja država u kojoj obnaša funkciju
Ljubaznost	Otvorenost prema novim kulturama
Moć zapažanja	Otvorenost prema iskustvima
Pedantnost i orijentiranost na detalje	Pristojnost/ljubaznost
Ne kritizira druge države ni narode	Šarmantnost, prirodni šarm
Osobno pošten stav samog diplomata (nepotkupljivost)	Odmjereno ponašanje koje nije sklono pretjerivanju/suzdržanost
Njegove naklonosti ili antipatije moraju ostati po strani (suzdržan)	Prezentacijske vještine
Otvorenost prema novim iskustvima i novim kulturama	Vedri duh
Pokazivanje želje za razumijevanjem sredine u kojoj radi	Moć zapažanja
Poštivanje pravila i normi	Anegdotalni pristup i humor

Popis karakteristika prije intervjua	Popis karakteristika nakon vođenog razgovora s diplomatima
Poznaje rad stranih institucija i običaje države u kojoj obnaša funkciju	Dobri kućni maniri
Poznavanje problematiku vlastite države	Poštivanje pravila i normi
Poznavanje osnova organizacijskih vještina (planiranje, izvještavanje i analitike)	Informatička pismenost
Prirodni šarm	Prilagodba novim društvenim medijima
Poznavanje povijesti	Analitički pristup GRIT osobine:
Racionalno prosuđivanje	Ostati jaki pred boli, strahom ili tugom
Poznavanje stranih jezika	pedantni, orijentirani na detalje i oprezni
Razvoj časnih prijateljstava	samopouzdan, predan i optimistični
Staloženost	izvanredni ili izuzetno dobri
Vedri duh	izdržljivost kako biste postigli dugoročne ciljeve.
Prezentacijske vještine	Neiskazivanje vlastitih antipatija i naklonosti
Suvereno procjenjuje temperament	Taktičnost
Prilagodba novim društvenim medijima	
Svestrana znanja	
Umjeren i suzdržan u svojem ponašanju	
Taktičnost	

Protokol za provedbu individualnog intervjua pripremljen je proučavanjem literature istraživanja, uz korištenje istraživačke etike i pripreme za samu provedbu intervjua. Autor je za potrebe intervjua kreirao obrazac koji se sastojao od dva dijela - uvodni dio je sadržavao 15 čestica kojima su se ispitivale sociodemografske značajke (dob, spol, stupanj obrazovanja, područje obrazovanja, dodatni seminari i edukacije, poznavanje stranih jezika, poznavanje ekonomije i povijesti, država u kojoj trenutno rade na diplomatskim poslovima, radno iskustvo iskazano u godinama, godine rada na diplomatskim poslovima, posao koji je prethodio bavljenju diplomatskom profesijom, broj podređenih na funkciji koju obavljaju. (Prilog 1.)

Provedba predistraživanja

U predistraživanju je kreiran upitnik za ispitivanje karakteristika diplomata, a s ciljem da njihovi odgovori budu smjernica za kreiranje konačnog upitnika kako za diplomate tako i za

studente. Istraživanje je provedeno u siječnju 2022. godine. i započelo je kontaktiranjem ispitanika (diplomata) dogovorom termina provedbe intervjua, a sve sukladno istraživačkoj etici. Od sudionika je zatraženo dopuštenje za snimanje intervjua diktafonom. Oprema za snimanje je provjerena i prilagođena provedbi intervjua. Pitanja su bila jednaka za sve sudionike. Ispitivač je bio psiholog s neposrednim iskustvom u području ljudskih resursa. Svi ispitanici bili su informirani o osnovnom cilju istraživanja. Pojedinačni intervjui s diplomatima su trajali od 45 do 90 minuta dok je ispunjavanje upitnika trajalo 15 do 20 minuta. Ispitivanju se pristupilo na način da se kontaktiralo diplomate koji su iskazali interes za sudjelovanju u predistraživanju (pojedinci s radom u diplomatskim misijama različite razine). Priprema za intervju je uključivala kontaktiranje ispitanika (diplomata) i dogovora oko termina intervjua, a sve sukladno istraživačkoj etici. Od sudionika je zatraženo dopuštenje za snimanje intervjua diktafonom. Oprema za snimanje je provjerena i prilagođena provedbi intervjua. Pitanja su bila jednaka za sve sudionike. Na kraju razgovora, autor je podatke, šifrirao i pripremio za transkripciju. Transkripcija je trajala nekoliko sati za svaki intervju. Nakon razgovora, autor je ispitaniku objasnio buduće korake u istraživanju. Prednosti korištenje individualnog intervjua s diplomatima očitovala se kroz stvaranje individualnog pristupa na način da je autor imao mogućnost pojašnjenja bilo kojeg pitanja tijekom trajanja intervjua. U trenutku kad su diplomati imali kratke odgovore moglo se intervenirati dodatnim pitanjima, a sve u svrhu detaljnijeg obrazloženja postavljenog pitanja.

Na kraju razgovora, istraživač je podatke pregledao i šifrirao te pripremio za transkripciju. Nakon razgovora, istraživač je ispitaniku objasnio buduće korake u istraživanju. Prednosti korištenja otvorenog intervjua s diplomatima očitovala se kroz stvaranje iskustva individualnog intervjua na način da je autor imao mogućnost pojašnjenje bilo kojih podataka koji su prikupljeni od diplomata, a koji nisu bili jasni. Kreiran je završni popis osobina diplomata koje stručnjaci (diplomati) smatraju relevantnima za obavljanje diplomatske profesije. Završni popis se koristio kao sastavnica upitnika poslanog studentima i diplomatima u glavnom djelu istraživanja.

1.2 Glavni dio istraživanja

Uzorak studenata koji studiraju na smjeru međunarodnog poslovanja ili diplomacije odabran je iz baze studenata upisanih na Libertas međunarodnom sveučilištu. Upitnik se distribuirao kroz interne baze Sveučilišta. Svaki student je dobio jasnu uputu za ispunjavanje i prosječno vrijeme ispunjavanja upitnika bilo je 15 minuta. Na početku upitnika nalazila se uputa koja je uključivala zamolbu za sudjelovanjem, napomenu da se istraživanje provodi u svrhu izrade

doktorskog rada te opis što se očekuje od samih sudionika. U uputi je naglašena anonimnost i dobrovoljnost sudjelovanja. Na početku svakog dijela upitnika sudionici su dobili uputu o tome kako odgovarati na pitanja koja slijede. Dobiveni podaci su preuzeti sa stranice Google Forms u obliku Excel tablice te u sljedećem koraku prebačeni u SPSS program za statističku obradu podataka.

1.2.1 Uzorak studenata

Upitnici su distribuirani na ukupno 567 studenata, od kojih je 215 ispunilo upitnik što je stopa odaziva od 37,9% Istraživanje je u konačnici provedeno na uzorku od ukupno 250 sudionika od čega su 215 sudionika studenti, a 35 sudionika su diplomati.

U drugoj fazi smo distribuirali upitnike i samim diplomatima putem Ministarstva vanjskih i europskih poslova RH i individualnim preporukama i poznanstvima. U skupini diplomata prosječna dob je iznosila 50,3 godine (medijalna vrijednost je 47 godina), dok je prosječno vrijeme bavljenja diplomatskom profesijom bilo 17,2 godine (medijalna vrijednost 15,5 godina). U tablici 2 prikazani su ostali demografski podaci koji se odnose na skupinu diplomata.

Tablica 2. Sociodemografske karakteristike uzorka ispitanih diplomata

		N	%
Spol	Muški	20	57,1%
	Ženski	15	42,9%
Stupanj obrazovanja	VSS	17	48,6%
	Magisterij znanosti	14	40,0%
	Doktorat znanosti	4	11,4%
Godine u diplomaciji	Manje od 10 godina	8	23,5%
	10 do 20 godina	14	41,2%
	20 i više godina	12	35,3%

U našem ispitivanju obuhvaćeno je ukupno 35 diplomata, od toga 20 muškaraca (57,1%) i 15 žena (42,9%). U inozemstvu nije radilo 24,2% diplomata obuhvaćenih istraživanjem , 36,4% je u službi u inozemstvu provelo od jedne do pet godina, dok je ostatak od 39,4% u diplomatskoj službi u inozemstvu proveo više od pet godina. Najveći broj ispitanika diplomata ima visoku stručnu spremu (48,6%), slijede magistri znanosti (40%) i doktori znanosti (11,4%). Većina ispitanika diplomata svakodnevno prati politička zbivanja (N=20, 57,1%).

Uz navedene varijable diplomati su procijenili i koliko je protekla godina za njih bila stresna te kakvo je njihovo prosječno zadovoljstvo životom.

Tablica 3 Sociodemografske karakteristike uzorka studenata

		N	%
Spol	Muški	89	41,4%
	Ženski	126	58,6%
Godina studija	Prva godina preddiplomskog studija	105	48,8%
	Druga godina preddiplomskog studija	30	14,0%
	Treća godina preddiplomskog studija	43	20,0%
	Druga godina diplomskog studija	10	4,7%
	Apsolvent	16	7,4%
	Poslijediplomski doktorski studij društvenog smjera	9	4,2%
	Poslijediplomski doktorski studij humanističkog smjera	2	0,9%
Praćenje političkih zbivanja	Uopće ne	5	2,3%
	Uglavnom ne	23	10,7%
	Niti da niti ne	33	15,3%
	Uglavnom da	105	48,8%
	Svakodnevno	49	22,8%

U našem ispitivanju obuhvaćeno je ukupno 215 studenata, od toga 89 muškaraca (41,4%) i 126 žena (58,6%). Najviše ispitanika je u dobi od 19 godina (21,9%). Najveći broj ispitanika studenata je na prvoj godini preddiplomskog studija, njih 105 (48,8%), 30 ispitanika (14%) studenata je na drugoj godini preddiplomskog studija, 43 ispitanika (20%) studenata je na trećoj

godini preddiplomskog studija, 10 ispitanika (4,7%) studenata je na drugoj godini diplomskog studija, 16 ispitanika (7,4%) su apsolventi, a devet ispitanika (4,2%) su polaznici poslijediplomskog doktorskog studija humanističkog smjera. Većina ispitanika nije studijem promijenila mjesto boravka (N=160, 74,4%), a njih 130 (60,5%) studira uz potporu roditelja, a 69 ispitanika (32,1%) studenata studira uz vlastitu zaradu. Na pitanje o praćenju političkih zbivanja njih 105 ispitanika (48,8%) studenata se izjasnilo da uglavnom prate politička zbivanja, dok 49 ispitanika studenata (22,8%) ne prate politička zbivanja.

1.2.2 Instrumenti ispitivanja u glavnom djelu istraživanja

U glavnom djelu istraživanja korišteni su različiti instrumenti za diplomate i za studente. Naime, diplomatima su instrumenti prilagođeni na način da procjenjuju sami sebe dok su studenti dobili instrumente kojima su trebali procjenjivali karakteristike (idealnog) diplomata. U nastavku teksta ćemo detaljno objasniti dijelove upitnika.

a) Sociodemografska pitanja, pitanje o razini stresa u proteklog godini, zadovoljstvo životom, praćenje političkih zbivanja

Obje skupine ispitanika odgovarale su na pitanja o spolu i dobi, kao i na pitanja o razini stresa u protekloj godini i zadovoljstvu ukupnim životom, te praćenju političkih zbivanja**.** Pitanje o stupnju obrazovanja postavljeno je isključivo diplomatima. Za skupinu studenata su prikupljeni podaci o godini studija, sveučilištu/ fakultetu na kojem studiraju, promjeni mjesta boravka tijekom studija, obiteljskoj financijskoj situaciji te zadovoljstvu dosadašnjim uspjehom na studiju, zadovoljstvu uspostavljenim društvenim kontaktima na studiju i razini stresa tijekom studiranja.

b) **HEXACO-PI-R (Ashton i Lee, 2009) preveden na hrvatski jezik (Babarović i Šverko, 2013).**

Za potrebe ovog istraživanja korišten je HEXACO-PI-R (Ashton i Lee, 2009) preveden na hrvatski jezik (Babarović i Šverko, 2013). Dostupne verzije instrumenta imaju 200, 100 i 60 čestica, a za potrebe ovog istraživanja korišten je hrvatski prijevod verzije od 60 čestica (Babarović i Šverko, 2013). Zadatak ispitanika je bio procijeniti slaganje s pojedinom tvrdnjom pri čemu je odgovor 1 označava „u potpunosti se ne slažem“, a 5 „u potpunosti se slažem“. Rezultat za dimenzije ličnosti formira se računanjem aritmetičke sredine rezultata postignutih na facetama koje se tiču odgovarajuće dimenzije ličnosti. Viši rezultat za pojedine dimenzije ličnosti upućuje na blizinu ispitanika polu dimenzije; poštenju, skromnosti u odnosu na

manipulativnost, osjećaj vlastite važnosti i nepoštenje (H); emocionalnost u odnosu na emocionalnu distanciranost (E); ekstravertiranost u odnosu na introvertiranost (X); ugodnost u odnosu na neugodnost (A); savjesnosti, odgovornosti naspram neorganiziranosti i nesavjesnosti (C); otvorenosti iskustvu u odnosu na konzervativizam niže razine (O).

Diplomati su radili samoprocjenu samih sebe za svaku od navedenih skala upitnika. Studenti su procjenjivali koliko su određene osobine diplomata relevantne za obavljanje diplomatske profesije.

5. OBRADA I ANALIZA PODATAKA

Prikupljeni podatci su analizirani odgovarajućim statističkim postupcima. Tako su korištene sljedeće metode analize podataka:

- Provjera mjernog modela dimenzija osobina diplomata provedena je faktorskom analizom, te analizom pouzdanosti skala (Cronbach alpha)
- Testiranje Hipoteze1 (H1) provedeno je korištenjem t-testa za provjeru razlika u prosjecima između nezavisnih skupina ispitanika (spol i diplomati-studenti)
- Testiranje Hipoteze2 (H2) provedeno je korištenjem hijerarhijskih regresijskih analiza.

1.3 Deskriptivna statistika

U tablicama 4. i 5. prikazan je broj ispitanika, minimalni i maksimalni opaženi rezultati, aritmetička sredina (M) i standardna devijacija (SD) za skupinu studenata i skupinu diplomata. Ukupni rezultati na ljestvicama formirani su kao prosječne vrijednosti.

Tablica 4 Dimenzije HEXACO modela, Osobine diplomata Zadovoljstvo životom i razina stresa, studenata

HEXACO dimenzije					
	N	Min	Max	M	SD
Poštenje-skromnost	215	10,0	50,0	27,6	7,72
Emocionalnost	215	12,0	47,0	29,1	4,65
Ekstraverzija	215	22,0	48,0	34,8	4,56
Ugodnost	215	13,0	44,0	30,2	5,03
Savjesnost	215	20,0	50,0	36,0	6,14
Otvorenost ka iskustvima	215	17,0	48,0	33,9	5,19
Osobine diplomata					
Relacijske osobine	212	1,0	5,0	3,8	0,77
Informativne osobine	212	1,0	5,0	3,8	0,76
Operativne osobine	212	1,0	5,0	3,8	0,76
Pitanja o stresu i zadovoljstvu životom					
Stres	215	1,0	5,0	2,9	0,96
Zadovoljstvo životom	215	1,0	5,0	4,0	0,72

Legenda: N – broj ispitanika; Min – minimalna vrijednost raspona ukupnih rezultata; Max – maksimalna vrijednost raspona ukupnih rezultata; M – aritmetička sredina; SD – standardna devijacija.

Tablica 5 Dimenzije HEXACO modela, Osobine diplomata Zadovoljstvo životom i razina stresa, procjene diplomata

HEXACO dimenzije					
	N	Min	Max	M	SD
Poštenje-skromnost	35	14,0	47,0	37,4	6,56
Emocionalnost	35	14,0	41,0	27,8	5,93
Ekstraverzija	35	31,0	50,0	37,7	4,41
Ugodnost	35	23,0	49,0	31,7	4,98
Savjesnost	35	24,0	50,0	37,9	6,14
Otvorenost ka iskustvima	35	28,0	50,0	38,3	5,18
Osobine diplomata					
Relacijske osobine	35	3,1	5,0	4,3	0,48
Informativne osobine	35	3,0	5,0	4,4	0,51
Operativne osobine	35	3,2	5,0	4,3	0,50
Pitanja o stresu i zadovoljstvu životom					
Stres	35	1,0	5,0	2,9	0,99
Zadovoljstvo životom	35	3,0	5,0	4,1	0,49

Legenda: N – broj ispitanika; Min – minimalna vrijednost raspona ukupnih rezultata; Max – maksimalna vrijednost raspona ukupnih rezultata; M – aritmetička sredina; SD – standardna devijacija.

1.4 Provjera mjernog modela dimenzija osobina diplomata

Upitnik osobina diplomata konstruiran je na temelju literature i predistraživanja provedenoga na skupini diplomata. Iz navedenih izvora deriviran je skup od 36 tvrdnji grupiranih u tri skupine – dimenzija osobina diplomata: relacijske osobine, informativne osobine i operativne osobine. Kako bi se provjerilo grupiraju li se čestice/pitanja u navedene tri dimenzije osobina, provedena je Faktorska analiza, te analiza unutarnje konzistencije (Cronbach alpha) svake od triju dimenzije osobina diplomata. Faktorska analiza skup je statističkih metoda kojima se preko analize korelacija, odnosno kovarijance čestica u upitniku provjerava u kojoj se mjeri odgovori ispitanika grupiraju u jednu ili nekoliko latentnih dimenzija (faktora). Na taj se način provjerava mjeri li neki skup pitanja jednu osobinu i u kojoj mjeri. U svrhu provjere faktorske strukture Upitnika provedena je eksploratorna faktorska analiza metodom maksimalne vjerojatnosti (engl. *maximum likelihood*) za svaki od triju faktora. Prije svega testirana je pogodnost korelacijskih matrica za faktorizaciju. Kod sva tri faktora vrijednosti Kaiser-Meyer-Olkinovog indeksa adekvatnosti uzorkovanja (KMO) prelazila je kritičnu vrijednost od 0.80 što ukazuje na visok stupanj zajedničke varijance među česticama (dapače, vrijednosti KMO kod sva tri slučaja prelaze vrijednost od 0.90). Nadalje, temeljem vrijednosti $\chi 2$ Bartlettovog testa sfericiteta odbacuje se nul hipoteza prema kojoj nema statistički značajnih korelacija među česticama. Zaključuje se da su korelacijske matrice čestica (prilikom procjenjivanja svakog od triju faktora) pogodne za faktorizaciju.

Kao mjera unutarnje konzistencije korišten je Cronbach alfa koeficijent koji predstavlja mjeru u kojoj sve tvrdnje zajedno koreliraju s ukupnim rezultatom na dimenziji osobine. Uz to se za svako pitanje/ česticu provjerava doprinosi li pouzdanosti ukupne skale. Pri tome se vrijednosti Cronbach alpha koeficijenta više od 0,9 smatraju poželjnima.

Rezultati analiza za svaku skalu prikazani su u nastavku.

1.4.1 Relacijske osobine diplomata

Tablica 6. Rezultati faktorske analize koje čine skalu mjerenja dimenzije Relacijskih osobina diplomata.

Pitanje s rednim brojem u upitniku	Faktorsko zasićenje
1. Prilagodljiv je novom okruženju	-0,791
3. Ima dobru moć zapažanja	-0,864
4. Informatički je pismen	-0,779
6. Poznaje osnove organizacijskih vještina (planiranje, izvještavanje i analitike)	-0,800
8. Pokazuje želju za razumijevanjem sredine u kojoj radi	-0,848
9. Ljubazan je	-0,794
10. Posjeduje emocionalnu inteligenciju	-0,823
16. Pedantan je i orijentiran na detalje	-0,744
17. Poštuje pravila i norme	-0,807
24. Vlastite naklonosti ili antipatije ostavlja po strani	-0,715
26. Prezentacijske vještine su mu neophodne za posao	-0,718
28. Ne kritizira druge države ni narode	-0,506
30. Duhovit je	-0,674
31. Poznaje rad stranih institucija i običaja države u kojoj obnaša funkciju	-0,775
35. Dobar je govornik i ima dobre komunikacijske vještine	-0,767
Karakteristični korijen (Eigen vrijednost)	**8,779**
Postotak objašnjene varijance	**0,585**

Kao što je vidljivo iz provedene faktorske analize, sve čestice unutar dimenzije relacijskih osobina diplomata imaju zasićenja viša od 0,5, a većina iznad 0,7. Sve čestice ukupno objašnjavaju 58,5% varijance dimenzije relacijskih osobina diplomata. Prema provedenoj faktorskoj analizi skala Relacijskih osobina diplomata ima zadovoljavajuću konstruktnu valjanost, te se može koristiti za mjerenje navedene dimenzije osobina diplomata.

Uz faktorsku analizu provedena je i analiza pouzdanosti – unutarnje konzistencije. Cronbach alpha dimenzije relacijskih osobina iznosi 0,952.

Tablica 7. Analiza unutarnje konzistencije za pojedine čestice/ pitanja u skali Relacijskih osobina diplomata.

	Pitanje s rednim brojem u upitniku	Korelacija (r) s ukupnim rezultatom	Cronbach Alpha bez čestice
1.	Prilagodljiv je novom okruženju	0,768	0,948
3.	Ima dobru moć zapažanja	0,841	0,947
4.	Informatički je pismen	0,746	0,949
6.	Poznaje osnove organizacijskih vještina (planiranje, izvještavanje i analitike)	0,765	0,948
8.	Pokazuje želju za razumijevanjem sredine u kojoj radi	0,826	0,947
9.	Ljubazan je	0,779	0,948
10.	Posjeduje emocionalnu inteligenciju	0,810	0,947
16.	Pedantan je i orijentiran na detalje	0,731	0,949
17.	Poštuje pravila i norme	0,796	0,947
24.	Vlastite naklonosti ili antipatije ostavlja po strani	0,703	0,950
26.	Prezentacijske vještine su mu neophodne za posao	0,693	0,950
28.	Ne kritizira druge države ni narode	0,502	0,955
30.	Duhovit je	0,661	0,950
31.	Poznaje rad stranih institucija i običaja države u kojoj obnaša funkciju	0,753	0,949
35.	Dobar je govornik i ima dobre komunikacijske vještine	0,742	0,949

Uz provedenu faktorsku analizu, prema kojoj skala Relacijskih osobina diplomata ima prihvatljivu valjanost, analizom Cronbach alpha koeficijenata moguće je utvrditi kako skala ima i prihvatljivu internu pouzdanost: Cronbach alpha koefocijent je visok, a pojedine čestice su također umjereno ili relativno visoko korelirane s ukupnim rezultatom na skali. Uz to, izbacivanjem bilo koje od korištenih čestica ne bi se dobio značajno viši Cronbach alpha koeficijent.

Prema provedenim analizama mjernog modela skale Relacijskih osobina diplomata može se zaključiti kako je ta skala prihvatljive konstruktne valjanosti i pouzdanosti te se može koristiti u daljnjim koracima u analizi.

1.4.2 Informativne osobine diplomata

Tablica 8. Rezultati faktorske analize koje čine skalu mjerenja dimenzije Informativnih osobina diplomata

Pitanje s rednim brojem u upitniku		Faktorsko zasićenje
2.	Pošten je	-0,666
7.	Otvoren je prema novim iskustvima i novim kulturama	-0,841
13.	Posjeduje prirodni šarm	-0,610
14.	Poznaje problematike vlastite države	-0,798
20.	Razvija časna prijateljstva	-0,657
22.	Komunikativan je	-0,826
23.	Racionalno prosuđuje	-0,821
25.	Poznaje strane jezike	-0,723
27.	Ostaje jak pred boli, strahom ili tugom	-0,604
34.	Analitičan je	-0,812
Karakteristični korijen		**5,493**
Postotak objašnjene varijance		**0,549**

Na temelju provedene faktorske analize razvidno je da sve čestice unutar dimenzije informativnih osobina diplomata imaju zasićenja viša od 0,60. Kod većine čestica, točnije njih šest od deset, faktorsko zasićenje se kreće od 0,72 do 0,84. Sve čestice ukupno objašnjavaju 54,9% varijance dimenzije informativnih osobina diplomata. Prema provedenoj faktorskoj analizi skala Informativnih osobina diplomata ima zadovoljavajuću konstruktnu valjanost, te se može koristiti za mjerenje te dimenzije osobina diplomata. Uz faktorsku analizu provedena je i analiza pouzdanosti – unutarnje konzistencije.

Tablica 9 Analiza unutarnje konzistencije za pojedine čestice/ pitanja u skali Informativnih osobina diplomata.

	Pitanje s rednim brojem u upitniku	Korelacija (r) s ukupnim rezultatom	Cronbach Alpha bez čestice
2.	Pošten je	0,667	0,915
7.	Otvoren je prema novim iskustvima i novim kulturama	0,800	0,908
13.	Posjeduje prirodni šarm	0,599	0,919
14.	Poznaje problematike vlastite države	0,746	0,910
20.	Razvija časna prijateljstva	0,648	0,916
22.	Komunikativan je	0,777	0,909
23.	Racionalno prosuđuje	0,783	0,908
25.	Poznaje strane jezike	0,673	0,914
27.	Ostaje jak pred boli, strahom ili tugom	0,583	0,919
34.	Analitičan je	0,767	0,909

Analizom Cronbach alpha koeficijenata provjerena je interna pouzdanost skale Informativnih osobina diplomata. Dobiveni Cronbach alpha koeficijent je visok i iznosi 0,921. Kod dvije čestice, *Posjeduje prirodni šarm i Ostaje jak pred boli, strahom ili tugom*, korelacija s ukupnom rezultatom je niža od 0,6, dok su ostale čestice umjereno ili relativno visoko korelirane s ukupnim rezultatom na skali. Također, izbacivanje bilo koje od korištenih čestica ne bi dovelo do značajno više vrijednosti Cronbach alpha koeficijenta.

Provedene analize mjernog modela skale Informativnih osobina diplomata idu u prilog konstruktne valjanosti i pouzdanosti te se skala može koristiti u daljnjim koracima u analizi.

1.4.3 Operativne osobine diplomata

Tablica 10 Rezultati faktorske analize koje čine skalu mjerenja dimenzije Operativnih osobina diplomata

Pitanje s rednim brojem u upitniku		Faktorsko zasićenje
11.	Taktičan je	-0,767
12.	Prilagođava se novim društvenim medijima	-0,752
15.	Staložen je	-0,809
18.	Poznaje povijest	-0,701
19.	Suvereno procjenjuje temperament	-0,805
21.	Upotrebljava humor i anegdotalni pristup	-0,679
29.	Vedrog je duha	-0,705
32.	Dobrog je vladanja i manira	-0,852
33.	Umjeren je i suzdržan u svojem ponašanju	-0,816
36.	Ustrajan je u poslu	-0,835
Karakteristični korijen		**5,995**
Postotak objašnjene varijance		**0,599**

Ukupno deset čestica objašnjava 59,9% varijance faktora Operativne osobine diplomata. Faktorska zasićenja čestica, s iznimkom čestice *Upotrebljava humor i anegdotalni pristup*, prelaze 0,70. Sukladno rezultatu faktorske analize, skala Operativnih osobina diplomata ima zadovoljavajuću konstruktnu valjanost, te ju je moguće koristiti za mjerenje ove dimenzije osobina diplomata. Kao i kod prethodne dvije skale osobina diplomata i za skalu Operativnih osobina je provede analiza pouzdanosti – unutarnje konzistencije. Cronbach alpha.

Tablica 11 Analiza unutarnje konzistencije za pojedine čestice/ pitanja u skali Operativnih osobina diplomata.

Pitanje s rednim brojem u upitniku		Korelacija (r) s ukupnim rezultatom	Cronbach Alpha bez čestice
11.	Taktičan je	0,737	0,930
12.	Prilagođava se novim društvenim medijima	0,736	0,930
15.	Staložen je	0,775	0,928
18.	Poznaje povijest	0,675	0,933
19.	Suvereno procjenjuje temperament	0,787	0,928
21.	Upotrebljava humor i anegdotalni pristup	0,665	0,934
29.	Vedrog je duha	0,677	0,933
32.	Dobrog je vladanja i manira	0,817	0,926
33.	Umjeren je i suzdržan u svojem ponašanju	0,775	0,928
36.	Ustrajan je u poslu	0,805	0,927

Cronbach alpha koeficijent skale Operativnih osobina diplomata iznosi 0,936. Vrijednost se smatra visokom, a korelacija svih čestica s ukupnim rezultatom je umjereno ili relativno visoka. Uz navedeno, izbacivanjem bilo koje od korištenih čestica ne bi se dobio značajno viši Cronbach alpha koeficijent. Prema provedenim analizama mjernog modela skale Operativnih osobina diplomata može se zaključiti kako je ta skala prihvatljive konstruktne valjanosti i pouzdanosti te se može koristiti u daljnjim koracima u analizi.

1.5 Provjera hipoteze 1 - Utvrditi koje osobine ličnosti različite skupine pojedinaca smatraju relevantnim za obavljanje diplomatske profesije.

U svrhu testiranja hipoteze 1 ispitanici su uspoređeni s obzirom na dvije nezavisne varijable: skupinu kojoj pripadaju (studenti i diplomati) i spol (muški i ženski). Usporedba prosječnih rezultata skupina na dimenzijama Hexaco modela ličnosti, skalama osobina diplomata te pitanjima o razini osobnog stresa i zadovoljstva životom napravljena je t-testom za nezavisne uzorke. Kako se skupine studenata i diplomanata značajno razlikuju s obzirom na dob, usporedba prema dobi nije provedena jer se u takvoj konstelaciji smatra redundantnom.

1.5.1 Usporedba rezultata studenata i diplomata

Statistički značajne razlike između studenata i diplomata javljaju se u rezultatima procjene studenata i samoprocjene diplomata na HEXACO dimenzijama Otvorenost, Ekstraverzija i Iskrenost. Kod sve tri dimenzije samoprocjene diplomata su značajno više od ocjena studenata ($p<0.01$). Jednaki obrazac razlika u procjenama javlja se i kod ocjena na skalama osobina diplomata. Diplomati, u usporedbi sa studentima, daju značajno više ocjene na skalama Relacijskih osobina, Informativnih osobina i Operativnih osobina ($p< 0,01$). Razlike u procjeni osobnog stresa i zadovoljstva životom između studenata i diplomata nisu statistički značajne ($p>0,05$).

Detaljni rezultati usporedbe rezultata studenata i diplomata prikazani su u tablici 12.

Tablica 12. Usporedba rezultata između studenata i diplomata

	M studenti	M diplomati	t-test	df	p	SD studenti	SD diplomati
Stres	2,93	2,89	0,279	248	0,781	0,965	0,993
Zadovoljstvo životom	3,93	4,14	-1,558	248	0,120	0,800	0,494
Otvorenost	33,89	38,31	-4,677	248	0,000	5,187	5,184
Savjesnost	36,03	37,91	-1,681	248	0,094	6,142	6,142
Ugodnost	30,20	31,69	-1,623	248	0,106	5,029	4,975
Ekstraverzija	34,84	37,66	-3,402	248	0,001	4,560	4,412
Emocionalnost	29,08	27,77	1,485	248	0,139	4,654	5,926
Iskrenost	27,63	37,43	-7,097	248	0,000	7,725	6,563
Relacijske osobine	4,22	4,69	-3,785	236	0,000	0,710	0,462
Informativne osobine	3,81	4,40	-4,474	236	0,000	0,744	0,506
Operativne osobine	3,85	4,31	-3,479	236	0,001	0,753	0,502

1.5.2 Usporedba rezultata žena i muškaraca

Kod usporedbe razlika s obzirom na spol analiza je provedena na ukupnom uzorku sudionika istraživanja, dakle i studenata i diplomata. Jedina značajna razlika u procjenama na dimenzijama HEXACO modela između žena i muškaraca javlja se kod dimenzije Emocionalnosti. Prosječna ocjena žena na skali Emocionalnosti značajno je viša od one kod muškaraca ($p<0,01$). Žene, u odnosu na muškarce, prošlu godinu procjenjuju značajno stresnijom u odnosu na muškarce ($p<0,01$).

Dobivene razlike u ocjenama osobina diplomata s obzirom na spol nisu statistički značajne ($p>0,05$).

Tablica 13. Usporedba rezultata s obzirom na spol ispitanika

	M muškarci	M žene	t-test	df	p	SD muškarci	SD žene
Stres	2,74	3,07	-2,692	248	0,008	0,937	0,968
Zadovoljstvo životom	3,85	4,04	-1,872	248	0,062	0,756	0,769
Otvorenost	34,73	34,34	0,571	248	0,569	5,535	5,306
Savjesnost	35,85	36,64	-0,999	248	0,319	6,449	5,936
Ugodnost	30,50	30,34	0,241	248	0,810	4,999	5,085
Ekstraverzija	34,90	35,50	-1,010	248	0,313	4,482	4,750
Emocionalnost	27,75	29,79	-3,350	248	0,001	4,738	4,782
Iskrenost	29,13	28,90	0,215	248	0,830	7,972	8,560
Relacijske osobine	4,29	4,29	0,076	236	0,939	0,711	0,691
Informativne osobine	3,92	3,88	0,364	236	0,716	0,767	0,724
Operativne osobine	3,90	3,92	-0,198	236	0,843	0,745	0,737

1.6 Provjera hipoteze 2 - Utvrditi koje od osobina ličnosti su značajni prediktori za obavljanje diplomatske profesije

U svrhu testiranja druge hipoteze (H2), korištena je hijerarhijska regresijska analiza.

H2 je formulirana na sljedeći način: *Pretpostavlja se da će za obavljanje diplomatske profesije određene dimenzije ličnosti pokazati poželjnijima od drugih.*

U svrhu provjere samostalnog doprinosa pojedinih dimenzija HEXACO modela ličnosti provedena je hijerarhijska regresijska analiza. Postupak hijerarhijske multiple regresijske analize podrazumijeva redoslijedom definiranu specifikaciju setova prediktorskih varijabli s ciljem kontrole efektata kovarijata, odnosno testiranja efekata prediktora od temeljnog interesa kada se isključi pretpostavljeni utjecaj drugih prediktora. Redoslijed kojim nezavisne varijable ulaze u analizu određen je ciljem i logikom samog istraživanja (Cohen i Cohen, 1975) Koeficijent multiple determinacije izračunava se za svaku grupu nezavisnih prediktorskih varijabli i time pruža mogućnost definiranja njihova jedinstvenog doprinosa odnosno daje mogućnost kontroliranja efekata drugih varijabli koje su povezane s prediktorskim varijablama i kriterijem.

Ta analiza omogućuje provjeru jedinstvenog doprinosa osobina HEXACO modela u objašnjenju varijance na svakoj od tri dimenzije diplomatskih osobina, uz kontrolu varijabli razine stresa i ukupnog zadovoljstva životom koje bi potencijalno mogle objašnjavati dio

varijance navedenog kriterija. Prije provedbe regresijske analize provjereni su međusobne korelacije između svih varijabli uključenih u analizu. Korelacijska matrica prikazana je u Tablici ispod.

Tablica 14. Korelacije između osobina HEXACO modela ličnosti, skala diplomatskih osobina te odgovora na pitanja o razini stresa i zadovoljstvu životom

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Otvorenost	1										
2 Savjesnost	,576**	1									
3 Ugodnost	,425**	,330**	1								
4 Ekstraverzija	,460**	,486**	,257**	1							
5 Emocionalnost	0,013	-,217**	-0,035	-,182**	1						
6 Iskrenost	,468**	,435**	,413**	0,103	-0,086	1					
7 Relacijske	**,496****	**,542****	**,392****	**,620****	**-0,054**	**,252****	1				
8 Informativne	**,520****	**,526****	**,325****	**,621****	**-0,037**	**,237****	,955**	1			
9 Operativne	**,470****	**,485****	**,355****	**,596****	**-0,006**	**,211****	,959**	,949**	1		
10 Stres	0,080	0,078	0,002	-0,103	0,113	0,093	-0,003	0,020	0,018	1	
11 Zadovoljstvo životom	0,049	0,057	0,041	0,122	-0,082	0,100	,137*	0,101	0,108	-0,055	1

Legenda: ** p <.01; * p <.05

U hijerarhijsku regresijsku analizu se u prvoj razini uvode relevantne varijable (dimenzije) za koje se očekuje povezanost s kriterijskom varijablom. Koeficijenti korelacije između pitanja o stresu i zadovoljstvu životom i rezultata na skalama osobina diplomata nisu statistički značajni. Koeficijenti korelacije rezultata na dimenzijama HEXACO modela i rezultata na skalama osobina diplomata su statistički značajni s iznimkom dimenzije Emocionalnosti.

Sukladno rezultatima korelacijske analize, u ovom slučaju su u analizi u prvoj razini postavljene dimenzije HEXACO modela. U drugoj (ili sljedećim razinama, ako ih ima više) uvode se varijable za koje se može očekivati utjecaj unutar regresijskog modela (Field, 2009: p. 212[1]) . U provedenoj analizi su i varijabla razine stresa i varijabla zadovoljstva životom uvrštene na istoj, odnosno drugoj razini.

Za svaku od tri dimenzije diplomatskih osobina provedena je zasebna hijerarhijska regresijska analiza.

1.6.1 Hijerarhijska regresijska analiza: Relacijske dimenzije osobina diplomata

U *Tablici 15* prikazani su rezultati hijerarhijske regresijske analize s Relacijskim osobinama diplomata kao kriterijem. U prvom koraku analize uvedeno je svih šest osobina HEXACO modela ličnosti, a kao značajni samostalni prediktori pokazali su se savjesnost, ugodnost i

[1] Field, A (2009): Discovering Statistics using SPSS, 3rd ed. Sage publications, London. ISBN 978-1-84787-906-6

ekstraverzija. Navedeni značajni prediktori su se i kod bivarijatnih korelacija pokazali značajnima. Samostalni doprinos, prema vrijednosti beta koeficijenta, najviši je u slučaju Ekstraverzije. S druge strane, Otvorenost i Iskrenost koje su se pokazale značajnim prediktorima Relacijskih osobina računanjem bivarijatnih korelacija, u hijerarhijskoj analizi nemaju značajan samostalni doprinos. Ovakav nalaz moguće je objasniti time da je neka od ostalih osobina uvrštenih u hijerarhijsku analizu odgovorna za dio varijance Relacijskih osobina koji objašnjavaju Otvorenost i Iskrenost te zbog toga te dvije dimenzije u konačnici nemaju jedinstveni doprinos u objašnjenju kriterija. U drugom koraku uvedene su varijable procjene stresa i zadovoljstva životom. Standardizirani beta koeficijenti ovih varijabli nemaju značajan samostalni doprinos. Sukladno ukupnom hijerarhijskom modelu, mogu se interpretirati rezultati analize nakon prvog koraka.

Modelom hijerarhijske regresijske analize ukupno je objašnjeno 50,5% varijance Relacijskih osobina diplomata. Doprinos varijabli procjene stresa i zadovoljstva životom iznosi 0.47% i nije statistički značajan.

Tablica 15 Rezultati hijerarhijske regresijske analize u istraživanju samostalnog doprinosa osobina HEXACO modela i procjene razine stresa i zadovoljstva životom u objašnjavanju varijance *Relacijskih osobina diplomata*

		Standardizirani koeficijent *β*	Sažetak modela
1	Otvorenost	0,085	
	Savjesnost	0,243**	
	Ugodnost	0,167**	*R = .707* *R2 = .500* *F = 34.223***
	Ekstraverzija	0,431**	
	Emocionalnost	0,081	
	Iskrenost	-0,003	
2	Otvorenost	0,087	
	Savjesnost	0,244**	
	Ugodnost	0,169**	
	Ekstraverzija	0,422**	*R = .711* *R2 = .505* ***F = 25,900*** ** *ΔR2 = .005* ***FΔR2 = .965***
	Emocionalnost	0,083	
	Iskrenost	-0,011	
	Stres	0,009	
	Zadovoljstvo životom	0,069	

Legenda: *β* – standardizirani regresijski koeficijent; *R* – koeficijent multiple korelacije; R^2 – koeficijent multiple determinacije; *F* – vrijednost ukupnog F-omjera; ΔR^2 – promjena koeficijenta multiple determinacije; $F\Delta R^2$ – vrijednost F-omjera za dodanu grupu prediktora; ** p <.01; * p <.05.

1.6.2 Hijerarhijska regresijska analiza: Informativne dimenzije osobina diplomata

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za Informativne osobine diplomata kao kriterijskom varijablom prikazani su u Tablici 16. Kao i u prethodnom slučaju, u prvom koraku analize uvedene su dimenzije HEXACO modela ličnosti. Značajni samostalni prediktori su Otvorenost,

Savjesnost i Ekstraverzija. Ovi prediktori su i kod bivarijatnih korelacija bili značajno povezani s Informativnim osobinama. Najveću vrijednosti beta koeficijenta ima dimenzija Ekstraverzije. Za razliku od bivarijatne korelacijske analize, za HEXACO dimenzije Ugodnost i Iskrenost u regresijskom modelu nije potvrđen značajan samostalni doprinos objašnjenju varijance Informativne dimenzije osobina diplomata. Ovakav rezultat može biti posljedica zajedničke varijance koju ove dimenzije dijele s ostalim prediktorskim varijablama u regresijskom modelu. Procjene stresa i zadovoljstva koje su uključene u drugom koraku analize nisu se pokazale kao značajni prediktori rezultata na skali Informativnih osobina diplomata.

Odabranim modelom hijerarhijske regresijske analize ukupno je objašnjeno 48,9% varijance Informativnih osobina diplomata.

Tablica 16 Rezultati hijerarhijske regresijske analize u istraživanju samostalnog doprinosa osobina HEXACO modela i procjene razine stresa i zadovoljstva životom u objašnjavanju varijance *Informativnih osobina diplomata*

		Standardizirani koeficijent β	Sažetak modela
1	Otvorenost	0,164*	*R = .698* *R2 = .487* *F = 32.498***
	Savjesnost	0,211**	
	Ugodnost	0,075	
	Ekstraverzija	0,436**	
	Emocionalnost	0,089	
	Iskrenost	-0,004	
2	Otvorenost	0,164*	*R = .699* *R2 = .489* *F = 24.307*** *ΔR2 = .002* *FΔR2 =.351*
	Savjesnost	0,209**	
	Ugodnost	0,078	
	Ekstraverzija	0,436**	
	Emocionalnost	0,087	
	Iskrenost	-0,009	
	Stres	0,028	
	Zadovoljstvo životom	0,034	

Legenda: β – standardizirani regresijski koeficijent; R – koeficijent multiple korelacije; R^2 – koeficijent multiple determinacije; F – vrijednost ukupnog F-omjera; ΔR^2 – promjena koeficijenta multiple determinacije; $F\Delta R^2$ – vrijednost F-omjera za dodanu grupu prediktora; ** p <.01; * p <.05.

1.6.3 Hijerarhijska regresijska analiza: Operativne dimenzije osobina diplomata

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za Operativne osobine diplomata kao kriterijskom varijablom prikazani su u Tablici 17. Dimenzije HEXACO modela ličnosti uvedene su u prvom koraku analize. Značajni samostalni prediktori u modelu su dimenzije Savjesnost, Ugodnost, Ekstraverzija i Emocionalnost. Tri od četiri prediktora (Savjesnost, Ugodnost, Ekstraverzija) su i kod bivarijatnih korelacija bili značajno povezani s Operativnim osobinama diplomata. Međutim, Emocionalnost se nije pokazala kao značajan prediktor u korelacijskoj analizi što može ukazivati na postojanje supresor efekta koji je moguće anuliran kod izračuna samostalnih doprinosa prediktorskih varijabli u hijerarhijskoj regresijskoj analizi. Otvorenost i Iskrenost

koje su značajni prediktori Operativnih osobina prema rezultatima bivarijatnih korelacija, u hijerarhijskoj analizi nemaju značajan samostalni doprinos. Moguće je da ove varijable koreliraju s Operativnim osobinama diplomata u kombinaciji s ostalim varijablama uvrštenim u hijerarhijsku analizu, ali same po sebi nemaju jedinstveni doprinos u objašnjenju kriterija.
Procjene stresa i zadovoljstva uključene u drugom koraku analize nisu potvrđene kao značajni prediktori rezultata na skali Operativnih osobina diplomata.
Sve varijable uključene u model hijerarhijske regresijske analize objašnjavaju ukupno 45,2% varijance Operativnih osobina diplomata.

Tablica 17 Rezultati hijerarhijske regresijske analize u istraživanju samostalnog doprinosa osobina HEXACO modela i procjene razine stresa i zadovoljstva životom u objašnjavanju varijance *Operativnih osobina diplomata*

		Standardizirani koeficijent *β*	Sažetak modela
1	Otvorenost	0,097	*R = .670* *R2 = .449* *F = 27.847***
	Savjesnost	0,197**	
	Ugodnost	0,145*	
	Ekstraverzija	0,438**	
	Emocionalnost	0,119*	
	Iskrenost	-0,018	
2	Otvorenost	0,097	*R = .672* *R2 = .452* *F = 20,921*** *ΔR2 = .003* *FΔR2 =0,527*
	Savjesnost	0,195**	
	Ugodnost	0,148*	
	Ekstraverzija	0,436**	
	Emocionalnost	0,117*	
	Iskrenost	-0,025	
	Stres	0,031	
	Zadovoljstvo životom	0,046	

Legenda: *β* – standardizirani regresijski koeficijent; *R* – koeficijent multiple korelacije; R^2 – koeficijent multiple determinacije; *F* – vrijednost ukupnog F-omjera; ΔR^2 – promjena koeficijenta multiple determinacije; $F\Delta R^2$ – vrijednost F-omjera za dodanu grupu prediktora; ** p <.01; * p <.05.

1.7 Rezultati testiranja hipoteza

Na temelju provedenih statističkih analiza **Hipoteza 1 je djelomično potvrđena**:

- Studenti i diplomati statistički se značajno razlikuju u tri od šest dimenzija HEXACO modela ličnosti: Otvorenost, Ekstraverzija i Iskrenost, pri čemu diplomati u sve tri navedene dimenzije postižu viši rezultat nego studenti
- Studenti i diplomati statistički se značajno razlikuju u sve tri dimenzije osobina diplomata. Diplomati u sve tri dimenzije imaju više procjene od studenata.

- Između muških i ženskih ispitanika utvrđena je statistički značajna razlika samo u dimenziji Emocionalnost HEXACO modela ličnosti. Pri tome ispitanice daju statistički značajno više procjene od ispitanika.
- U dimenzijama osobina diplomata između muških i ženskih ispitanika nije utvrđena statistički značajna razlika.
- Značajna spolna razlika zabilježena je i u procjeni stresa u posljednjih godinu dana. Procjena žena je značajno viša od procjene muškaraca.

Na temelju provedenih statističkih analiza **Hipoteza 2 je potvrđena**. *Pretpostavlja se da će za obavljanje diplomatske profesije određene dimenzije ličnosti pokazati poželjnijima od drugih.*

- Relacijske osobine diplomata: dimenzije HEXACO modela Savjesnost, Ugodnost i Ekstraverzija imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance Relacijskih osobina.
- Informativne osobine diplomata: dimenzije HEXACO modela Otvorenost, Savjesnost i Ekstraverzija imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance Informativnih osobina diplomata.
- Operativne osobine: dimenzije HEXACO modela Savjesnost, Ugodnost, Ekstraverzija i Emocionalnost imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance Operativnih osobina diplomata.

2 RASPRAVA

Ovo istraživanje provedeno je s namjerom ispitivanja određenih značajki ličnosti koje su prepoznate kao značajni prediktori za uspješno obavljanje diplomatske profesije. Za razliku od ranije poznatih istraživanja, po prvi puta smo primijenili HEXACO model na diplomatima i studentima sveučilišta koji studiraju na smjeru međunarodnog poslovanja ili diplomacije. Prema našem saznanju, ovo je prvo istraživanje koje je nastojalo ispitati odnos osobina ličnosti iz HEXACO modela i diplomatske profesije. Cilj je bio utvrditi povezanost prepoznatih osobina ličnosti sa zahtjevima diplomatske profesije među različitim skupinama. Iz dosadašnjeg radnog iskustva i literature, osobine ličnosti smatramo važnim faktorom u postupcima selekcije i radne uspješnosti, a osim akademskih i stručnih kompetencija od zaposlenika se očekuju i osobne kompetencije.

Pokazalo se da. uz ličnost, na organizacijsko ponašanje utječu i motivacija, emocije, stavovi i vrijednosti (Sokić i sur., 2019). Prema literaturi izvedba zaposlenika na radnom mjestu sastoji se u izvedbama na tri jednako važna područja: izvedbe radnog zadataka, odgovornog organizacijskog ponašanja (*Organizational citizenship behavior*, OCB) i kontraproduktivnog radnog ponašanja (*Counterproductive work behaviour*, CWB) (Viswesvaran i Ones, 2000.). Jasno je da svaka profesija podrazumijeva specifična znanja, adekvatne obrasce ponašanja te poželjne trajne i konzistentne osobine što je jedno od važnih obilježja ličnosti.

Ciljevi ovoga rada bili su definirati neke od karakteristika diplomata iz pozicije samoprocjene samih diplomata i studenata te utvrditi koje značajke ličnosti diplomata će te različite ispitane skupine vezati s diplomatskom profesijom.

Predistraživanje koje je provedeno s ciljem kategorizacije osobina diplomata rezultiralo je potvrdom postojanja triju skupina osobina: relacijskih, informativnih i operativnih, koje su sukladne i teorijskim postavkama (Carpenter-Rock, 2021). Konkretno, provjera mjernog modela faktorskom analizom, pokazala je prihvatljivu razinu konstruktne valjanosti tri vrste osobina diplomata. Drugim riječima, diplomatsko se ponašanje može opisati kroz tri navedene dimenzije.

Prema dobivenim rezultatima **relacijske osobine** diplomata se mogu koristiti za mjerenje navedenih osobina diplomata.

Analiza skale **informativnih osobina** diplomata također ima zadovoljavajuću konstruktnu valjanost, te se i ona može koristiti za mjerenje te dimenzije osobina diplomata. Važno je napomenuti da je kod dvije čestice „*posjeduje prirodni šarm"* i „*ostaje jak pred boli, strahom ili tugom"* zabilježena niža korelacija, odnosno faktorsko zasićenje. Inače, čestica „*ostaje jak pred boli, strahom ili tugom"* osmišljena je od strane autorice GRIT metode, psihologice Angele Duckworth i upravno je proporcionalna razini borbenosti. (Duckworth, 2016). Točnije,

naša sposobnost upravljanja strahom od neuspjeha imperativ je i prediktor uspjeha (Kristjansson, 2016). Teddy Roosevelt je također govorio je o važnosti prevladavanja straha i upravljanja ranjivošću u obraćanju koje je održao na Sorboni 1907. godine. Izjavio je da uspjeh pripada onome tko je hrabro radio i griješio, jer nema uspjeha bez grešaka i padova a ako i ne uspije, barem zna da se trudio (Kristjansson, 2016).

Kod **operativnih osobina** imamo veće faktorsko zasićenje na česticama upotrebljava humor i anegdotalni pritup. Iz razgovora s diplomatima u predistraživanju većina je već predvidjela ove čestice kao važnu osobinu, naime diplomatska profesija iziskuje isto u svrhu uvodnih razgovora, ali i anegdotalni pristupi su uvijek sadržajniji i okupiraju slušateljevu pozornost. Veće zasićenje na navedenim česticama možemo potvrditi i nalazima iz literature. Prema Crnković (2017) humor, ostvarujući se pod određenim uvjetima u komunikaciji, ujedno poprima i sebi navlastitu funkciju, s tim da diplomati moraju biti oprezni pri podrazumijevanju jezičnih normi kojima se vode kako bi uspješno prenijeli poruku i koristiti humor u odgovarajućem kontekstu. Komunikacija se odvija prema određenim pravilima koje govornici i sugovornici ne prate svjesno, no ona postoje, a posebno u diplomatskim okolnostima. Nadalje, humor se ostvaruje karakternim osobinama lika, kao što su mehaničnost u ponašanju ili učestala uporaba ironije i sarkazma. U tom su smislu komika karaktera i komika riječi također su u uskoj vezi (Crnković, 2017).

Rezultati dobiveni na skalama osobina diplomata korištene su kao polazišna točka za korelacije koje će se koristiti za provjeru odnosa s HEXACO modelom.

Diplomati, u usporedbi sa studentima daju značajno više ocjene na skalama relacijskih, informativnih i operativnih osobina. Ovo možemo višestruko interpretirati. Općeprisutni trend je da se istraživanje problema psihologije u dijelu individualnih razlika rade prvenstveno na studentima, ali postavlja se pitanje kakvo je zapravo znanje studenata o ličnosti ili karakteristikama koje procjenjuju mladi ljudi koji imaju određeni psihosocijalni status i manjak praktičnog iskustva (Gojković i Dostanić, 2017). S druge strane, osobe koje su uključene u neku aktivnost ili posao, u ovom slučaju diplomati, sklonije su davati socijalno poželjne odgovore vezane uz svoju osobnost, vještine ili ponašanje. (Anglim i sur., 2017).

Statistički značajne razlike između studenata i diplomata javile su se na rezultatima procjene studenata i samoprocjene diplomata na HEXACO dimenzijama otvorenost, ekstraverzija i iskrenost. Kod sve tri dimenzije samoprocjene diplomata su značajno više od ocjena studenata. Otvorenost je osobina ličnosti koja je povezuje sa novim iskustvima i osobe koje su otvorene sklone su traženju novih iskustava i prihvaćanja novog i nepoznatog te posjeduju aktivniju maštu. Možemo zaključiti da su diplomati ponudili odgovore u smjeru koji najbolje opisuje njihovu profesiju koja iziskuje upravo to.

Diplomatska profesija također zahtijeva visoku razinu socijalne interakcije s drugima što objašnjava razliku u procjeni ekstraverzije. Razlika u procjenama između diplomata i studenata implicira da studenti nisu u potpunosti upoznati sa zahtjevima diplomatske profesije te smatraju da bi diplomati trebali biti mirniji, zatvoreniji i umjereniji u ponašanju.

Ugodnost se pokazala se kao vrlo bitna crta ličnosti u situacijama gdje je potrebna zajednička suradnja uzevši u obzir da bi diplomat s visokim rezultatom na skali ugodnosti razvio dobro radno okruženje te veću efikasnost (Sokić i sur., 2019). Ugodni pojedinci podržavaju održivost grupe i više su usmjereni na konkretno izvođenje. Ako to primijenimo na diplomaciju onda je važno napomenuti da treba uzeti u obzir da su diplomati procijenili da je važno da je diplomat netko tko ima visok rezultat na skali ugodnosti i tko kreira pravedno radno okruženje.

Zanimljivo je spomenuti da istraživanje Ferreire i do Nascimenta provedeno 2016. na uzorku od 381 zaposlenika na različitim pozicijama u organizaciji i privatnom i javnom poduzetnišvu dobilo različite rezultate obzirom na hijerarhijsku poziciju u organizaciji. Istraživanje je provedeno i na dvije različite geografske regije. Kao prediktor nepoželjnog ponašanja pokazala se niska ugodnost. I drugi autori su potvrdili da će osobe koje bolje kontroliraju emocije i ugodnije su u interakciji s okolinom manje vjerojatno sudjelovati u kontraproduktivnom radnom ponašanju od onih koji imaju negativan stav i osjećaju neprijateljstvo prema drugima. (Spector, 2011). Nadalje potvrđeno je kako se kod ekstroverta može očekivati bolji rezultat na svim vrstama razvojnih programa, a to objašnjavamo time da ekstrovertne osobe često imaju velik broj poznanstava i uživaju u socijalnim odnosima. U navedenom možemo napraviti usporedbu s diplomatskom profesijom jer ista zahtijeva upravo socijalne kontakte i suradnju kao i otvorenost ka novim iskustvima. Prema literaturi, ekstraverzija se pokazala kao vrlo poželjna osobina za diplomatsku profesiju jer značajno predviđa odgovorno ponašanje i pravovremeno obavljanje radnih zadataka (Sokić i sur., 2019). Uzevši u obzir da diplomatska profesija nije opširno istraživana u djelu karakteristika ličnosti HEXACO modela, a radi se o specifičnoj i razmjerno zahtjevnoj radnoj ulozi, u kontekstu ovog rada bilo je zanimljivo proučiti istraživanja koja dovode u vezu HEXACO model ličnosti s različitim aspektima radnog ponašanja koja su važna u diplomatskoj profesiji. Nadalje imamo primjer Pletzer i sur. (2021) koji su proveli meta-analitičku studiju sažimajući 21 istraživanje koje se bavilo s povezanosti osobina HEXACO modela i odgovornog organizacijskog ponašanja (OCB). Takvo ponašanje je definirano kao individualno ponašanje koje nije izravno ili eksplicitno priznato u formalnom sustavu nagrađivanja, a u cjelini ipak promiče učinkovito funkcioniranje organizacije (Organ, 1988). U navedenom radu analizirani su rezultati 21 nezavisnog istraživanja provedenog u razdoblju od 2012. do 2019. godine uz napomenu kako je 50% istraživanja uključenih u meta-analizu objavljeno nakon 2018. godine. Analiza je pokazala da dimenzije Ekstraverzija,

Ugodnost, Iskrenost i Otvorenost imaju najveću korelaciju s kriterijskom varijablom odgovornog organizacijskog ponašanja. Rezultati našeg istraživanja u kojem je također prepoznata ekstraverzija, ugodnost i otvorenost od strane osoba koje se bave diplomatskom profesijom u skladu je s ovim nalazima.

Razlike u procjeni osobnog stresa i zadovoljstva životom između studenata i diplomata se nisu pokazale statistički značajnim, ali procjena razine stresa kod žena je značajno viša od procjene muškaraca. Na temelju Matudove studije koja ispituj rodne razlike u stresu i suočavanju s istim na uzorku od 2816 osoba pokazalo se da su žene postigle značajno više rezultate od muškaraca u kroničnom stresu i manjim svakodnevnim stresorima. Rezultati studije upućuju na to da su žene izložene većem stresu u odnosu na muškarce (Matud, 2004).

Kod usporedbe rezultata žena i muškaraca potvrđena je značajna razlika na dimenziji Emocionalnosti. Također, žene prošlu godinu procjenjuju značajno stresnijom u odnosu na muškarce. Možemo zaključiti da žene snažnije emocionalno reagiraju na okolinske događaje te sukladno tome smatraju facete Emocionalnosti poželjnijima. Prema Lozušić (2018) oba spola imaju podjednaku razvijenu emocionalnu inteligenciju samo pojedine komponente su jače izražene kod muškaraca, a pojedine kod žena. Gojković i Dostanić (2017) su svojim istraživanjem provedenim na uzorku od 350 kandidata također dobile rezultate da žene u većoj mjeri odlikuje bazična osobina emocionalnosti. U istraživanju Lee i Ashtona (2020) ispitivale su se razlike u HEXACO osobinama ličnosti s obzirom na spol između različitih zemalja i etničkih skupina i žene su u prosjeku imale znatno viši rezultat od muškaraca na dimenziji emocionalnosti i iskrenosti- poniznosti. Također, pri evaluaciji HEXACO modela na hrvatskom uzorku (Babarović i Šverko, 2013) pokazalo se da žene postižu više rezultate od muškaraca na emocionalnosti (d=1,14), otvorenosti prema iskustvu (d=0,62), i iskrenosti-poniznosti (d=0,45), dok su muškarci postigli više rezultate na dimenziji ugodnosti (d=0,35). Vrijednosti razlika iznad 0,8 smatraju se velikim, vrijednosti oko 0,5 srednjim, a one oko 0,2 malim (Cohen, 1988).

Kod analize povezanosti rezultata na dimenzijama HEXACO modela i rezultata na skalama osobina diplomata kao odgovora na postavljenu Hipotezu 2. potvrđena je različita uloga HEXACO dimenzija u predikciji svake od triju kategorija osobina diplomata.

Kod Relacijskih osobina kao značajni samostalni prediktori pokazali su se savjesnost, ugodnost i ekstraverzija. Najveći samostalni doprinos u objašnjenju varijance ima Ekstraverzija. Ne iznenađuje značajna uloga dimenzije ugodnosti u objašnjenju relacijske facete diplomatskih osobina. Prema Matešiću i Ružić (2009) osobe koje postižu visok rezultat na dimenziji ugodnosti opisuju se kao kooperativne, srdačne, altruistične, prijateljski naklonjene, velikodušne i empatične.

U informativnim dimenzijama osobina diplomata značajni samostalni prediktori su otvorenost, savjesnost i ekstraverzija, a najveću vrijednost beta koeficijenta ima dimenzija ekstraverzije.
U operativnim osobinama značajni samostalni prediktori u modelu su dimenzije savjesnost, ugodnost, ekstraverzija i emocionalnost. Ukoliko je diplomat ekstrovert može se očekivati veća sklonost kešenju normi ili pravila. Ukoliko su diplomati visoki na dimenziji ugodnosti onda će koristiti pregovore pri rješavanju sukoba i bit će skloni uzmicanju iz sukoba, a ugodnost se također pokazala kao značajan prediktor izvođenja radnih zadatka (Jelača, 2019). Savjesne osobe su vrijedni i točni radnici i osobe visoke na toj dimenziji su vrijedne i ambiciozne. Prema Jelači ekstraverzija i savjesnost su prediktori sposobnosti izvođenja radnih zadataka za razna zanimanja pa tako i diplomaciju (Jelača, 2019).
Iz rezultata povezanosti osobina diplomata i dimenzija HEXACO modela može se zaključiti da se Ekstraverzija i Savjesnost percipiraju kao ključne osobine za diplomate. Naime, ove dimenzije su se pokazale značajnim prediktorima kod relacijskih, informativnih i operativnih osobina diplomata. .
Zanimljivo je da se dimenzija iskrenost-poniznost iako procijenjena kao značajno više prisutna kod diplomata od strane skupine diplomata u usporedbi sa skupinom studenata nije pokazala značajnim samostalnim prediktorom kod regresijskih modela osobina diplomata. Rezultat se da interpretirati upravo time da su studenti kod procjenjivanja osobnosti diplomata davali značajno niže ocjene od diplomata a da je regresijski model kreiran na rezultatima studenata.
Na pitanje o praćenju političkih zbivanja njih 105 ispitanika (48,8%) studenata se izjasnilo da uglavnom prate politička zbivanja, dok 49 ispitanika studenata (22,8%) ne prate politička zbivanja. U posljednje desetljeću sve je veća zabrinutost za mlade i njihov politički angažman, a i evidentirana je viša razina nepovjerenja i manji interes za javne poslove (Albaceta, 2013). Nedavna istraživanja su pokazala da se politički interes razvija rano u životu i kasnije samo neznatno raste, a škole bi mogle igrati posebno važnu ulogu u utjecaju na političke stavove. Dobiveni rezultati potvrđuju da moguće pojedinci nisu zainteresirani za politiku jer nisu stekli prethodnu podlogu od rane dobi. Ne praćenje političkih zbivanja možemo pripisati i manjku političkog iskustva studenata koji su tek započeli svoj studij.
Prema Vukasović (2021) pojedinci koji ostvaruju nižu vrijednost na dimenziji iskrenost-poniznost nisu vezani za tradicionalna pravila i ograničenja, što ih potiče da ne poštuju društvene obaveze, zakone i norme koji su okosnica diplomatske profesije. S druge strane, pojedinci viši na dimenziji iskrenost-poniznost su skloni prosocijalnim ponašanjima. Iz svega navedenog može se pretpostaviti kako će se oni s više razvijenom tom dimenzijom pridržavati propisanih diplomatskih pravila.

Dimenzija iskrenost-poniznost se također dovodi u vezu sa smanjenom tendencijom kontraproduktivnog radnog ponašanja. Tako kod osoba s visokim rezultatom na ovoj dimenziji ne dolazi do neželjenih ponašanja na poslu čak i kada su izloženi nesigurnim i stresnim okolnostima. (Chirumbolo, 2015).

Nije potvrđen statistički značajan doprinos varijabli procjene stresa i zadovoljstva životom na procjene osobina diplomata.

3 OGRANIČENJA I PREPORUKE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA

3.1 Ograničenja

Prvo ograničenje ovog istraživanja predstavljaju broj i struktura ispitanika koje nadalje generira ostala ograničenja. Točnije, broj diplomata je relativno malen i nedovoljan za provedbu nekih statističkih analiza tako da su one provedene na rezultatima studenata. Drugi problem je homogenost uzorka studenata koja limitira generalizaciju rezultata i zaključaka. Treća ograničavajuća posljedica uzorka je nemogućnost jednoznačnog zaključivanja o ulozi dobi na razlike u rezultatima diplomata i studenata, konkretno zbog opisanih karakteristika uzoraka diplomata i studenata ne može se provjeriti utječe li na procjene isključivo profesija ispitanika ili i njihova dob.

Svako od navedenih ograničenja predstavlja mogućnost za nastavak rada na ovoj tematici i traženje odgovora na postavljena istraživačka pitanja.

3.2 Preporuke za buduća istraživanja

Slijedom svega navedenog razvidno je da postoji veliki prostor za buduća istraživanja. Buduća istraživanja bi se mogla zadržati u području diplomacije ili proširiti na druga zanimanja.

Kada govorimo o istraživanjima na diplomatima, prvenstveno bi bilo izazovno ponoviti istraživanje na većem broju diplomata kako bi se osigurao varijabilitet prema spolu, dobi i godinama iskustva u diplomaciji. Na taj način produbila bi se baza znanja o utjecaju karakteristika diplomata na percepciju poželjnih osobina članova diplomatskog zbora. S druge strane, zahtjevnije ali i zanimljivije bilo bi provesti longitudinalnu studiju na istom uzorku diplomata u razmaku od 10 godina uvažavajući činjenicu da je diplomatska profesija specifična i da bi se relativno lako locirale iste osobe (najčešće ostaju unutar diplomatske zajednice, ne odlaze u druge organizacije). I konačno, poseban izazov bi bio i proširiti istraživanje na međunarodnu razinu provođenjem istraživanja na diplomatima iz različitih zemalja.

Sljedeći prijedlog za proširenje teme je provođenje istraživanja na skupinama ostalih zanimanja te ih usporediti s podacima dobivenim za diplomatsku profesiju.

Praktična primjena ovog istraživanja proizlazi iz razlika u procjenama između diplomata i studenata koji slušaju diplomatske kolegije. Preporuka je da se u okviru kolegija prošire i naglase teme povezane s osobinama i ponašanjima važnima za uspješnu diplomaciju.

Neko od sljedećih istraživanja će možda upravo i ispitati HEXACO dimenzije ličnosti u diplomatskoj profesiji naspram odgovornog organizacijskog ponašanja koje sadrži neke od dimenzija poput altruizma, uljudnosti, savjesnosti, građanske vrline i fer ponašanja (Sokić i sur., 2019).

4 ZAKLJUČAK

Rad je sadržajno obuhvatio teorijski pregled diplomacije i ličnosti, te stavio naglasak na opsežno predistraživanje i potom glavno istraživanje s posebnim naglaskom na usporedbu procjena studenata i osoba koje se bave diplomatskom profesijom. Istraživanje je provedeno na 250 ispitanika diplomata i studenata, te je na temelju dobivenih rezultata moguće izvesti sljedeće zaključke.

U ovom istraživanju pokazalo se da postoji statistički značajna razlika u percepciji ličnosti diplomata između studenata i diplomata.

Aktivni diplomati smatraju, značajno važnijima za diplomatsku karijeru, Relacijske, Informativne i Operativne osobine. U usporedbi sa studentima značajno se razlikuju u sve tri dimenzije osobina diplomata. Također, skupine se značajno razlikuju u tri od šest dimenzija HEXACO modela ličnosti: Otvorenosti, Ekstraverziji i Iskrenosti, pri čemu diplomati u sve tri navedene dimenzije postižu viši rezultat nego studenti

Između muških i ženskih ispitanika utvrđena je statistički značajna razlika samo u dimenziji Emocionalnosti HEXACO modela ličnosti. Pri tome ispitanice daju statistički značajno više procjene od ispitanika. Sagledavajući ovaj rezultat kroz spolne razlike možemo zaključiti da, s iznimkom emocionalnosti, spol ispitanika nije povezan s njihovom percepcijom diplomatske ličnosti. Važnost emocionalnosti kod žena zabilježena je i u procjeni stresa u posljednjih godinu dana. Naime procjena razine stresa kod žena je značajno viša od procjene muškaraca.

Relacijske osobine diplomata, u odnosu na dimenzije HEXACO modela; Savjesnost, Ugodnost i Ekstraverzija imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance Relacijskih osobina. Informativne osobine diplomata i dimenzije HEXACO modela Otvorenost, Savjesnost i Ekstraverzija imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance Informativnih osobina diplomata. U odnosu Operativne osobine i dimenzije HEXACO modela Savjesnost, Ugodnost, Ekstraverzija i Emocionalnost imaju statistički značajan samostalni doprinos u objašnjenju varijance Operativnih osobina diplomata.

Zaključno, studenti i diplomati statistički se značajno razlikuju u tri od šest dimenzija HEXACO modela ličnosti, a to su Otvorenost, Ekstraverzija i Iskrenost, pri čemu diplomati u sve tri navedene dimenzije postižu viši rezultat nego studenti. Kad govorimo o dimenzijama koje se razlikuju između muškaraca i žena onda zaključujemo da između muških i ženskih ispitanika je utvrđena statistički značajna razlika samo u dimenziji Emocionalnosti HEXACO modela ličnosti. Pri tome ispitanice daju statistički značajno više procjene od ispitanika i u procjeni stresa u posljednjih godinu dana.

5 REFERENCE

1. Albacete, G. (2013). Promoting political interest in school: The role of civic education.
2. Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2013). Personality in sport: A comprehensive review. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 6*(1), 184–208.
3. Anglim, J., Morse, G., De Vries, R. E., MacCann, C., & Marty, A. (2017). Comparing job applicants to non-applicants using an item-level bifactor model on the HEXACO personality inventory. *European Journal of Personality, 31*(6), 669–684.
4. Ashton, M. C. i Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review, 11*(2), 150–166.
5. Ashton, M. C. i Lee, K. (2008). The prediction of Honesty-Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality, 42*(5), 1216–1228.
6. Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, agreeableness, and emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review, 18*(2), 139–152.
7. Ashton, M. C., Lee, K., & Paunonen, S. V. (2002). What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(1), 245–252
8. Babarović, T. i Šverko, I. (2013). The HEXACO Personality Domains in the Croatian Sample. Društvena istraživanja, 22 (3), 397-411. https://doi.org/10.5559/di.22.3.01
9. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26.
10. Barston, R.P. (Ed.). (2006). *Modern Diplomacy* (5th ed.). Routledge. England:Pearson Longman.
11. Becker, P. (1999). Beyond the Big Five. Personality and Individual Differences, 26, 511–530.
12. Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729–750.
13. Berković, S. (2006). Diplomacija i diplomatska profesija. Dubrovnik: Urban Media, 2006.
14. Berridge, G.R.(2004). Diplomacija teorija i praksa, Fakultet političkih znanosti, 2007.
15. Block, N. (1995). On A Confusion About a Function of Consciousness. Behavioral and Brain Sciences. 18. 10.1017/S0140525X00038188.
16. Bratko, D. (2002). Kontinuitet i promjene ličnosti od adolescencije do rane odraslosti: rezultati longitudinalnog istraživanja. Društvena istraživanja, 11 (4-5 (60-61)), 623-640. Preuzeto s https://hrcak.srce.hr/19670
17. Bratko, D. (2002). Teorijski i metodološki problemi pri istraživanju kontinuiteta i promjena ličnosti, Društvena istraživanja, 60-61, 603-622.
18. Bratko, Denis & Butković, Ana & Vukasović Hlupić, Tena. (2017). Heritability of Personality. Psihologijske Teme. 26. 1-24. 10.31820/pt.26.1.1.
19. Bratko, Denis (2001). Psihologija: Udžbenik za gimnazije, Zagreb: Profil international.
20. Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and Brain Sciences, 12*(1), 1–49.
21. Buss, D. (2012). The evolutionary psychology of crime. Journal of Theoretical and Philosophical Criminology. 1. 90-98.
22. Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(2), 319–333.
23. Carver, C. S., Sutton, S. K., & Scheier, M. F. (2000). Action, Emotion, and Personality: Emerging Conceptual Integration. Personality and Social Psychology Bulletin, 26(6), 741–751.
24. Carpenter, R. J. (2021), Tools of Diplomacy, Symbols of Understanding, Debate & Diplomacy in History: successes, failures, consequences, National History day, ISBN: 978-1-7350104-5-8
25. Cattel, R.B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. Journal of Abnormal and Social Psychology, 38, 476-507.

26. Cattell, R. B. (1943). The description of personality: basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 38*(4), 476–506.
27. Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement.* World Book Co.
28. Chirumbolo, A. (2015). The impact of Job Insecurity on Counterproductive Work Behaviours: The Moderating Roles of Honesty-Humility Personality Trait. The Journal of Psychology, 149(6), 554-569.
29. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nded.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
30. Conley, J. J. (1984a). The hierarchy of consistency: A review and model of longitudinal findings on adult individual differences in intelligence, personality, and self opinion. Personality and Individual Differences, 5, 11–26.
31. Conley, J. J. (1984b). Longitudinal consistency of adult personality: Self-reported psychological characteristics across 45 years. Journal of Personality and Social Psychology, 47, 1325–1333.
32. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders, 6*(4), 343–359.
33. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment, 64*(1), 21–50.
34. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1994). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. In C. F. Halverson, Jr., G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp. 139–150). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
35. Costa, Paul & McCrae, Robert & Holland, John. (1984). Personality and vocational interests in adulthood. Journal of Applied Psychology. 69. 390-400. 10.1037/0021-9010.69.3.390.
36. Crnković, M. (2017). *Humor i komunikacijske norme* (Master's thesis). Retrieved from https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:673448
37. Čolović, P., Mitrović, D., & Smederevac, S. (2005). Evaluacija modela Pet velikih u našoj kulturi primenom upitnika FIBI. Psihologija, 38(1), 55-76. https://doi.org/10.2298/PSI0501055C
38. De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2002). Fatigue: Relationships with basic personality and temperament dimensions. *Personality and Individual Differences, 33*(8), 1311–1324.
39. DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2002). Higher-order factors of the Big Five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences, 33*(4), 533–552.
40. Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology, 41,* 417–440.
41. Digman, J.M. (1997). Higher-Order factors of the Big-Five. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 1246-1253.
42. Digman, J.M. (1997). Higher-Order factors of the Big-Five. Journal of Personality and Social Pschology, 73, 1246-1253.
43. Digman, John M.. "Higher-order factors of the Big Five." *Journal of personality and social psychology* 73 6 (1997): 1246-56 .
44. Dostanić, J. S., & Gojković, V. (2019). Mračna trijada u poslovnom kontekstu - predikcija predanosti zaposlenih. Psihološka istraživanja, 22(1), 47-67. https://doi.org/10.5937/PSISTRA22-19044
45. Duckworth, A. (2016). Grit: The Power of Passion and Perseverance. Toronto, Ontario, Canada.
46. Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences, 41*(5), 959–970.
47. Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: The biosocial approach to personality. In J. Strelau & A. Angleitner (Eds.), *Explorations in temperament: International perspectives on theory and measurement* (pp. 87–103). Plenum Press
48. Eysenck, H. J., Nias, D. K., & Cox, D. N. (1982). Sport and personality. *Advances in Behaviour Research and Therapy, 4*(1), 1–56.
49. Eysenck, S. B., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the Psychoticism scale. *Personality and Individual Differences, 6*(1), 21–29.

50. Field, A (2009): Discovering Statistics using SPSS, 3rd ed. Sage publications, London. ISBN 978-1-84787-906-6
51. Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 44*(3), 329–344.
52. Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structure of personality ratings from different sources. Journal of Abnormal and Social Psychology, 44, 329-344.
53. Fleeson, W., Malanos, A. B., & Achille, N. M. (2002). An intraindividual process approach to the relationship between extraversion and positive affect: Is acting extraverted as "good" as being extraverted? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(6), 1409–1422.
54. Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology, 52,* 197–221.
55. Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(6), 1135–1149.
56. Gallucci, N. T. (2008). *Sport psychology: Performance enhancement, performance inhibition, individuals, and teams.* Psychology Press.
57. Genc, L., Pekić, J., & Genc, A. (2014). Struktura ličnosti dobrog nastavnika iz perspektive studenata prema modelu Velikih pet.Psihologija, 47(1), 49-63. https://doi.org/10.2298/PSI1401049G
58. Genc, Lajos & Pekić, Jasmina & Genc, Ana. (2014). The structure of personality of a good teacher from students perspective according to the Big-Five Model. Psihologija. 47. 49-63. 10.2298/PSI1401049G.
59. Gojković, Vesna & Batić Očovaj, Sanja & Dostanić, Jelena & Djuric, Marija. (2021). The first wave of the COVID-19 pandemic: HEXACO profiles affect coping mechanisms and adaptability of response. Psihologija. 10.2298/PSI200730001G.
60. Gojković, Vesna & Dostanić, Jelena. (2017). Hexaco model i mračna trijada na uzorku odraslih, zaposlenih žena i muškaraca
61. Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216–1229
62. Goldberg, L. R. (2008). The Eugene-Springfield community sample: Information available from the research participants. ORI Technical Report, 48(1).
63. Gotal, M. (2015). Kulturna diplomacija Republike Hrvatske, Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, odsjek za sociologiju.
64. Gough, H. G. (1987) The California Psychological inventory, administrator's guide. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
65. Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 795–824). Academic Press.
66. Grdešić I. (1995): Političko odlučivanje, Topgraf, Velika Gorica.
67. HEXACO Personality Model. Expert program management. https://expertprogrammanagement.com/2020/04/hexaco-personality-model/ Pristupljeno 30.6.2022
68. Hirsh, Jacob & Peterson, Jordan. (2009). Personality and Language Use in Self-Narratives. Journal of Research in Personality. 43. 524-527. 10.1016/j.jrp.2009.01.006.
69. Hogan, R., Johnson, J. A., & Briggs, S. R. (Eds.). (1997). *Handbook of personality psychology.* Academic Press.
70. Jelača, S. (2019). Uloga osobina ličnosti vođe kao prediktor uspješnosti tima (Diplomski rad).
71. Jensen-Campbell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality, 69*(2), 323–362.
72. John, O. P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality, 2*(3), 171–203.
73. Katovčić Vlašić, N. (2017). *Protokol i imidž zemlje* (Diplomski rad). Preuzeto s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:009671
74. Kyl-Heku, L. M., & Buss, D. M. (1996). Tactics as units of analysis in personality psychology: An illustration using tactics of hierarchy negotiation. *Personality and Individual Differences, 21*(4), 497–517.
75. Kristjánsson, Kristján & Thoma, Stephen & Arthur, James. (2016). GRIT: The Power of Passion and Perseverance.

76. Lacković-Grgin, K i Penezić, Z. (2017). Ličnost: Razvojno-psihološka perspektiva. Jastrebarsko: Naklada Slap.
77. Langford, P. H. (2003). A one-minute measure of the Big Five? Evaluating and abridging Shafer's (1999a) Big Five markers. *Personality and Individual Differences, 35*(5), 1127–1140.
78. Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2014). Personality psychology: Domains of knowledge about human nature. New York, McGraw Hill.
79. Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*(1), 132–140.
80. Larsen, R. J., Buss D. (2008). Psihologija ličnosti : područja znanja o ljudskoj prirodi. Jastrebarsko: Naklada Slap.
81. Larsen. R.J. & Buss. D.M. (2014). Personality psychology: Domains of knowledge about human nature. (5th Edition). New York: McGraw-Hill.
82. Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research, 39*(2), 329–358.
83. Lee, K., & Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences, 38*(7), 1571–1582.
84. Lee, K., & Ashton, M. C. (2020). Sex differences in HEXACO personality characteristics across countries and ethnicities. *Journal of personality*, *88*(6), 1075–1090. https://doi.org/10.1111/jopy.12551
85. Liciburg, K. (2017). *Najutjecajnije teorije razvoja ličnosti* (Undergraduate thesis). Retrieved from https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:147:132513
86. Lindstrøm, Torill. (2002). "It ain't necessarily so"... challenging mainstream thinking about bereavement. Family & community health. 25. 11-21.
87. Loevinger, J. (1994). Has psychology lost its conscience? *Journal of Personality Assessment, 62*(1), 2–8.
88. Lozušić, I. (2018). *Emocionalna inteligencija kao preduvjet liderskih sposobnosti muškaraca i žena* (Diplomski rad). Preuzeto s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:562054
89. Matešić, K., Ružić, V. i Matešić, ml, K. (2009). Odnos između osobina ličnosti mjerenih bfq upitnikom i školskog uspjeha kod učenika gimnazija. *Odgojne znanosti, 11* (1(17)), 171-181. Preuzeto s https://hrcak.srce.hr/40013
90. Matić, J. (2018), Povezanost osobina ličnosti i kognitivnih sposobnosti sa sklonošću predrasudama prema različitim društvenim skupinama, doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Zagreb.
91. Matud, M. (2004). Gender differences in stress and coping styles. Personality and individual Differences. 37.1401-1415.10.1016/j.paid.2004.01.010.
92. McAdams, D. P. (1992). The five-factor model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality, 60*(2), 329–361.
93. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*(5), 509–516.
94. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139–153). Guilford Press.
95. McCrae, R.R. and John, O.P. (1992) An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of Personality, 60, 175-215.
96. Mikolić, M. (1995). Diplomatski protokol : praksa u Republici Hrvatskoj i neke praktične upute. Zagreb: Mate.
97. Milas, Goran. (2007). Psihologija marketinga.
98. Murray, G., Allen, N. B., & Trinder, J. (2002). Longitudinal investigation of mood variability and the ffm: Neuroticism predicts variability in extended states of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences, 33*(8), 1217–1228.
99. Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five-factor model. *Journal of Research in Personality, 41*(6), 1213–1233.
100. Newton, M., & Duda, J. L. (1999). The interaction of motivational climate, dispositional goal orientations, and perceived ability in predicting indices of motivation. *International Journal of Sport Psychology, 30*(1), 63–82.

101. Noftle, E. E., & Robins, R. W. (2007). Personality predictors of academic outcomes: Big five correlates of GPA and SAT scores. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(1), 116–130.
102. Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. Journal of Abnormal and Social Psychology, 66, 574-583.
103. Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
104. Pervin, I. A. , Cervone D. , 2. John O. (2008). Psihologija ličnosti : teorije i istraživanja. Zagreb: Školska knjiga.
105. Pletzer J.L., Oostrom J.K. & de Vries R. E. (2021) HEXACO Personality and Organizational Citizenship Behavior: A Domain- and Facet-Level Meta-Analysis, Human Performance, 34:2, 126-147.
106. Rathus, S. A. (2000.) Temelji psihologije. Jastrebarsko: Naklada slap.
107. Sokić, Katarina & Horvat, Đuro & Krakan, Ivana. (2019). Sokic et al., Hexaco personality traits as predictors of impulsive buying behavior in men and women.
108. Steel, Piers & Ones, Deniz. (2002). Personality and happiness: A national-level analysis. Journal of personality and social psychology. 83. 767-81. 10.1037//0022-3514.83.3.767.
109. Stewart, M. E., Ebmeier, K. P., & Deary, I. J. (2005). Personality correlates of happiness and sadness: EPQ-R and TPQ compared. *Personality and Individual Differences, 38*(5), 1085–1096.
110. Strelan, P. (2007). The prosocial, adaptive qualities of just world beliefs: Implications for the relationship between justice and forgiveness. *Personality and Individual Differences, 43*(4), 881–890.
111. Sučić, I., Wertag, A., & Juničić, N. (2019). Bolje vrag kojeg znaš nego onaj kojeg ne znaš - mračne crte i sudovi bazirani na izgledu. Psihološka istraživanja, 22(1), 89-114. https://doi.org/10.5937/PSISTRA22-19029
112. Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behaviour (CWB): An integration of perspectives. Human Resources Management Review, 21, 324-352.
113. Suvajdžić, K., Šakan, D., Franceško, M., & Bojanić, Ž. (2020). Karijerna adaptabilnost, osobine ličnosti i sociodemografske karakteristike kao prediktori predanosti organizaciji. Civitas, 10(1), 28-51. https://doi.org/10.5937/Civitas2001028S
114. Suvajdžić, Katarina & Šakan, Dušana & Francesko, Mirjana & Bojanić, Željka. (2020). Karijerna adaptabilnost, osobine ličnosti i socio-demografske karakteristike kao prediktori predanosti organizaciji. Career adaptability, personality traits and socio-demographic characteristics as predictors of organizational commitment. Civitas (Novi Sad). 10. 28-51. 10.5937/Civitas2001028S.
115. Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L. A. (1999). On the Dimensional and Hierarchical Structure of Affect. Psychological Science, 10(4), 297–303.Tonković Grabovac, M. (2013). Historical Overview of Conceptualizations of Socially Desirable Responding in Personality Questionnaires. Društvena istraživanja, 22 (3), 413-434. https://doi.org/10.5559/di.22.3.02
116. Tovarović, J. (2020). Povezanost identiteta, samopoštovanja i osobina ličnosti: pitanje svodljivosti, Doktorska disertacija, Filozofski fakultet u Beogradu.
117. Tovarović, J. (2021). The relationships between self-esteem and Ego-identity development. Psiholoska istrazivanja. 24. 49-62. 10.5937/PSISTRA24-29598.
118. Trninić, M. (2015). Osobine ličnosti i motivacijske dimenzije kod košarkaša različitih dobnih skupina i pozicija u igri, Doktorska disertacija, Kineziološki fakultet, Split.
119. Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and Collective: Cognition and Social Context. Personality and Social Psychology Bulletin, 20(5), 454–463.
120. Vdović, M. (2020). *Odnos osobina ličnosti, zadovoljenja osnovnih psiholoških potreba i subjektivne dobrobiti* (Diplomski rad). Preuzeto s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:547838
121. Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspective models of job performance. International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.
122. Vukadinović, R. (2004). Politika i diplomacija. Zagreb, Politička kultura.
123. Vukasović, F. (2021). *Odnos osobina ličnosti iz HEXACO modela, vjerovanja u opasnost COVID-19 i stavova o cijepljenju* (Diplomski rad). Preuzeto s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:929877

124. Vukasović, T. Bratko, D. Butković, A. (2009) Obiteljska studija: razina mjerenja ličnosti i procjena gornje granice heritabilnosti. U: Ljubotina, D., Kamenov, Ž., Mikac, U. Urch, D. (ur) 19. Dani Ramira i Zorana Bujasa: Program i sažeci priopćenja.
125. Vukasović, T., Bratko, D., Butković, A. (2009). Od specifičnih reakcija do agregiranih dimenzija ličnosti: procjena gornje granice heritabilnosti u funkciji širine konstrukta, Suvremena psihologija, 12, 323-338.
126. Vukasović, T.. (2013). Meta-analiza istraživanja genetskoga i okolinskoga doprinosa individualnim razlikama u ličnosti, doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Zagreb.
127. Watson, D., & Clark, L. A. (1992). Affects separable and inseparable: On the hierarchical arrangement of the negative affects. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*(3), 489–505.
128. Widiger, T. A., & Trull, T. J. (1992). Personality and psychopathology: An application of the five-factor model. *Journal of Personality, 60*(2), 363–393.
129. Winter, D. G., John, O. P., Stewart, A. J., Klohnen, E. C., & Duncan, L. E. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research.
130. Zubić, I. M. (2021). Predikcija mentalne jačine sportista na osnovu osobina ličnosti. Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini, 51(2), 295-319. https://doi.org/10.5937/ZRFFP51-30487
131. Želeskov, J., Pedović, I., & Hedrih, V. (2009). Function of friendship and personality characteristic. Psihologija, 42, 3, 341-356.
132. Želeskov-Đorić, J., Pedović, I., & Hedrih, V. (2009). Funkcije prijateljstva i osobine ličnosti. Psihologija, 42(3), 341-356. https://doi.org/10.2298/PSI0903341Z
133. Žigmundić, M. (2018). *Osobine ličnosti i rizična ponašanja na internetu* (Diplomski rad). Preuzeto s https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:429994
134. Žirovčić, D. (2012). Modeli gospodarske diplomacije i njihov utjecaj na uspješnost međunarodnog pozicioniranja zemlje: Modeli gospodarske diplomacije i njihov utjecaj na uspješnost međunarodnog pozicioniranja zemlje: doktorska disertacija. Zagreb: D. Žirovčić.

6 SAŽETAK

Pojam osobina ličnosti kontinuirano je središnji pojam proučavanja ličnosti. Istodobno, malo je istraživanja koja se bave proučavanjem značajki ličnosti pojedinaca koji se bave specifičnim profesijama, pa tako nema niti istraživanja značajki ličnosti pojedinaca koji se bave diplomatskom profesijom. Osobine ličnosti su važne za razumijevanje diplomatske profesije i u istraživanju je provjereno koliko se pojedine osobine ličnosti diplomata razlikuju, ovisno o tome kako diplomatsku profesiju procjenjuju različiti pojedinci. U radu se pokušao definirati teorijski okvir za povezivanje različitih značajki ličnosti sa pretpostavljenim zahtjevima diplomatske profesije. Cilj istraživanja bila je provjera nekih značajki ličnosti koje su prepoznate kao značajni prediktori za obavljanje diplomatske profesije, a sve kao doprinos mogućem selekcijskom modelu za kandidate u diplomaciji i proučavanju značajki ličnosti pojedinaca koji se bave diplomatskom profesijom. U istraživanju je sudjelovalo 250 ispitanika, a podaci su prikupljeni provođenjem intervjua s diplomatima i anketnim upitnik na različitim skupinama. Za razliku od ranije poznatih istraživanja, po prvi puta je primijenjen HEXACO model na diplomatima i studentima sveučilišta koji studiraju na smjeru međunarodnog poslovanja ili diplomacije. Predistraživanje je rezultiralo potvrdom postojanja triju skupina osobina: relacijskih, informativnih i operativnih, koje su sukladne i teorijskim postavkama. Provjerom mjernog modela pokazala se prihvatljiva razinu konstruktne valjanosti tri vrste osobina diplomata i možemo zaključiti kako se diplomatsko ponašanje može opisati kroz tri navedene dimenzije. Studenti i diplomati statistički se značajno razlikuju u tri od šest dimenzija HEXACO modela ličnosti: Otvorenost, Ekstraverzija i Iskrenost.

Ključne riječi: ličnost, diplomacija, petofaktorski model ličnosti, HEXACO, diplomatska profesija

7 ABSTRACT

The concept of individual traits has repeatedly been the focus of personality research. At the same time, there is little research that looks at the personality traits of individuals who work in specific professions, and furthermore, there is no research on the personality traits of individuals who work in diplomacy. Personality traits are important for understanding the diplomatic profession. This study examined the extent to which individual opinions about the personality traits of diplomats differ depending on how the diplomatic profession is viewed by different individuals. The purpose of the study was to identify some personality traits that are recognized as significant predictors of evaluations of the diplomatic profession, as well as to contribute to a possible selection model for candidates in diplomacy and to define significant personality traits of individuals who work in the diplomatic profession. A total of 250 people participated in the survey. Data was collected through interviews with diplomats and questionnaires of different groups. Unlike previously known research, for the first time we applied the HEXACO model on diplomats and university students studying international business or diplomacy. The preliminary research confirmed the existence of three groups of traits: relational, informational, and operational, which are also consistent with theoretical assumptions. Furthermore, the verification of the measurement model showed an acceptable level of construct validity of three diplomat traits, and we can conclude that diplomatic behaviour can be described through three specified dimensions. Students and diplomats statistically differ in three dimensions of HEXACO personality model: Openness, Extraversion and Honesty.

Keywords: personality, diplomacy, five-factor personality model, HEXACO, diplomatic profession

8 PRILOZI

8.1 Prilog 1 – Pitanja za intervju diplomate

Dob: _____
Spol:_____
Stupanj obrazovanja:
a)SSS
b)VŠS
c)VSS

a) Koje je Vaše područje obrazovanja?
b) Jeste li pohađali seminare ili edukacije iz područja diplomatske profesiji ili primjenjive na diplomatsku profesiju?
c) Koje jezike govorite?
d) Kako biste procijenili svoje poznavanje ekonomije i povijesti?
e) U kojoj državi trenutno radite?
f) Koje je Vaše radno iskustvo iskazano u godinama?
g) Radite li čitavo vrijeme na diplomatskim poslovima?
h) Ako je odgovor ne,navedite koji je posao prethodio bavljenju diplomatskom profesijom?
i) Koliko imate podređenih na funkciji koju trenutno obnašate?

1) Kako bi okarakterizirali svoj odnos sa suradnicima i drugim predstavnicima diplomatske profesije?
2) Mislite li da je u Vašoj profesiji moguće uspostaviti čvrste prijateljske veze s pojedincima koji su također diplomati?
3) Smatrate li da čvrste prijateljske veze u diplomatskoj profesiji mogu olakšati obavljanje diplomatskih dužnosti i obaveza?
4) Što je za Vas „časno prijateljstvo“ u okviru diplomatske profesije?
5) Po Vašem mišljenju, je li razvijanje prijateljstava s drugim diplomatima benefit ili otežavajući faktor pri obavljanju diplomatskih poslova?
6) Koliko je važno napraviti prilagodbu sredini u kojoj radite? Koliko je važna proaktivnost u prilagodbi i adaptaciji na potencijalno novu sredinu?
7) Što je za Vas ljubaznost u diplomaciji? Smatrate li je važnom osobinom za bavljenje diplomatskom profesijom?
8) Vještinu prezentiranja teško je, ako ne i nemoguće naučiti iz knjige. Neki od nas su prirodno nadareni za prezentiranje, a za neke je to veliki izazov. Prezentacijske vještine su određeni oblik izravne komunikacije u kojem se jedna osoba (ili više njih) obraća većem broju ljudi. Je li Vam se u poslu pokazalo potrebnim imati razvijene prezentacijske vještine? Ako da, prema kome su bile usmjerene?

9) Jeste li se tijekom profesionalne karijere našli u situaciji kad Vam je bilo potrebno biti medijator ili pregovarač? Koje su po Vama karakteristike dobrog pregovarača u diplomatskoj profesiji?
10) Koliko je vaš temperament utjecao na neke od profesionalnih situacija i smatrate li da ste postigli određeni ishod zahvaljujući 'prirodnom šarmu'?
11) Sigurno ste se tijekom karijere susretali s novim kolegama. Smatrate li da ste znali/znate procijeniti karakter nekih od njih i imate li primjer situacije kad to niste uspješno napravili? Koji je savjet za dobru suradnju s ostalim kolegama generalno?
12) Koliko je umjereno ponašanje važno za diplomatsku profesiju i što je za Vas umjereno ponašanje u diplomaciji?
13) Postoje li poslovne situacije u kojima morate kontrolirati raspoloženja i vlastite osjećaje?
14) Koliko je važno da je diplomat nepotkupljiv?
15) Koliko je u diplomaciji važna moć zapažanja i smatrate li da je izraz 'imati dobar nos' primjenjiv za diplomatsku profesiju?
16) Ima li u Vašoj profesiji mjesta za humor i duhovitost?
17) Smatrate li da je diplomatska profesija posao vođen emocijom i iziskuje li dobro balansiranje emocija i razuma? Možete li nam reći koliko duboko emotivno proživljavanje određenih situacija može utjecati na uspješno obavljanje diplomatske profesije?
18) Možete li ukratko reći kako su Vam dobri maniri pomogli pri bavljenju diplomatskom profesijom?
19) Postoji li situacija gdje Vam je staloženost pomogla u rješavanju problema? Prema Vašem mišljenju je li važnija staloženost ili je nekad potrebno reagirati impulzivno?
20) Koja su Vam dodatna znanja pridonijela bavljenju diplomatskom profesijom? Imate li možda neki hobi ili specifično znanje koje je doprinijelo poslu kojim se bavite?
21) Smatrate li da je komunikacija u Vašem poslu važna?
22) Može li Vam poznavanje informacijske tehnologije olakšati posao i u kojim aspektima?
23) Procjenjujete li različite poslovne situacije i izazove na način da jasno definirate njihove slabosti i snage?
24) Kada pristupate određenom problemu ili zadatku, jeste li ga skloni raščlaniti na manje dijelove ili sagledavate „širu sliku“?
25) Koja bi bila Vaša definicija analitičnosti u diplomatskoj profesiji i smatrate li navedenu osobinu relevantnom u modernoj diplomaciji?

26) Prema Vašem mišljenju, na koji način analitičnost može pridonijeti uspješnom obavljanju diplomatskih poslova?
27) Možete li se sjetiti neke situacije kad netko na poslu nije poštivao norme? Koliko je važno poštivanje pravila i normi?
28) Smatrate li da dobro poznajete rad institucija i običaje države u kojoj djelujete ili ste djelovali?
29) Smatrate li da diplomat kontinuirano mora raditi na usavršavanju tj. učenju sposobnosti racionalnog prosuđivanja u različitim prilikama ?
30) Uzimajući u obzir složenost i slojevitost Vašeg posla, kako biste procijenili vlastite organizacijske vještine kao npr. **upravljanje i koordiniranje ljudima, projektima, financijskim sredstvima ?**
31) Koje biste organizacijske vještine izdvojili kao neophodne za obavljanje diplomatske profesije?
32) Kako planiranje, delegiranje, upravljanje vremenom i postavljanje prioriteta može utjecati na obavljanje diplomatskih poslova?
33) Koliko Vam je teško prilagoditi se novim okolnostima i smatrate li dimenziju adaptabilnosti važnom za bavljenje diplomatskom profesijom?
34) Biste li rekli za sebe da dobro poznajete vanjsku politiku svoje države? Mislite li da je u Vašem poslu poznavanje vanjske politike važno? Ako da, objasnite zašto.
35) Jeste li se našli u situaciji da svoje naklonosti ili antipatije morate zanemariti i djelovati u skladu s uputama? Smatrate li da u diplomatskoj profesiji morate znati ne iskazivati svoje osobne antipatije ili naklonosti?
36) Pamtite li neki trenutak kad niste bili taktični i koliko je taktičnost važna u bavljenju diplomatskom profesijom?

Želite li navesti nešto što nije obuhvaćeno pitanjima, a smatrate važnim za obavljanje diplomatske profesije?

8.2 Prilog 2 - Popis karakteristika prije intervjua baziran na teorijskom istraživanju

1. Prirodni šarm i svestrana znanja
2. Suvereno procjenjuje temperament i inteligenciju ljudi s kojima je okružen
3. Umjeren i suzdržan u svojem ponašanju
4. Ne pokazuje svoje interese, osjećaje i raspoloženja

5. Nepotkupljivost
6. Racionalno prosuđivanje u svim prilikama
7. Pronicljivost
8. Duhovitost
9. Dobrog vladanja i manira
10. Organizacijske vještine
11. Ljubaznost
12. Dostojanstvenost
13. Pouzdana / osoba od povjerenja
14. Adaptabilnost, mogućnost prilagodbe novim situacija i ljudima
15. Pregovaračke vještine
16. Fakultetski obrazovan
17. Poznavanje ekonomije
18. Poznavanje povijesti
19. Poznaje dobro informacijsku tehnologiju
20. Priča više jezika
21. Analitičan (prikuplja informacije o stranom tržištu i prenosi informacije domaćem tržištu)
22. Lišen iluzije i sentimenta
23. Poštuje i postupa sukladno moralnim načelima
24. Dobar slušatelj
25. Ljubazan
26. Ponaša se sukladno propisanim manirima (dostojanstveno)
27. Patriot
28. Hrabar
29. Mirne naravi
30. Poznaje rad stranih institucija i običaja
31. Pokazuje želju za razumijevanjem sredine u kojoj radi
32. Komunikativnost
33. Spreman za javne nastupe i dobar govornik
34. Pismen i točan pri slanja izvještaja
35. Razvija časna prijateljstva i trajne saveze
36. Ekstrovert
37. Dobar govornik
38. Ne kritizira druge države ni narode
39. Njegove naklonosti ili antipatije moraju ostati po strani
40. Taktičnost
41. Ljubazan
42. Poznavanje problematike vlastite države
43. Ne smije zastupati svoj privatni stav
44. Oštrouman
45. Staložen
46. Analitičan
47. Emocionalno siguran i zadovoljan sobom
48. Pozitivnog mišljenje o sebi
49. Suosjećajan
50. Realne a ne subjektivne percepcije

8.3 Prilog 3 – Upitnik za studente

Poštovani,

provodim istraživanje za potrebe izrade doktorske disertacije pod nazivom: „Osobine ličnosti i diplomatska profesija“. Istraživanjem se želi utvrditi koje su osobine ličnosti prepoznate kao značajni prediktor za učinkovito obavljanje diplomatske profesije.

Ovim putem Vas molim za ispunjavanje on-line upitnika, a samo ispunjavanje istog uzeti će Vam 15-20 min Vašeg vremena. Vaši odgovori bit će korišteni isključivo u znanstvene svrhe i u potpunosti su tajni.

https://forms.gle/fsXh7Wum4D4DWtnj9

Unaprijed zahvaljujemo na sudjelovanju.
Srdačan pozdrav,
Irena Bilić, MBA



Godina studija *

1. Prva godina preddiplomskog studija
2. Druga godina preddiplomskog studija
3. Treća godina preddiplomskog studija
4. Prva godina diplomskog studija
5. Druga godina diplomskog studija
6. Apsolvent
7. Studiram na integriranom studiju
8. Poslijediplomski doktorski studij humanističkog smjera
9. Poslijediplomski doktorski studij društvenog smjera
10. Poslijediplomski doktorski studij prirodnog smjera

Sveučilište/fakultet na kojem studirate

Short answer text

Jeste li odlaskom na studij promijenili mjesto boravka? *

- Da
- Ne

Studiram *

- uz potporu roditelja
- uz stipendiju
- vlastitom zaradom
- Other...

Procijenite na predloženoj skali koliko je protekla godina za Vas bila stresna *

- nimalo stresna
- malo stresna
- prilično stresna
- vrlo stresna
- izuzetno stresna

Jeste li zadovoljni svojim dosadašnjim uspjehom u studiju? *

- potpuno sam nezadovoljan
- nezadovoljan sam
- niti sam nezadovoljan, niti sam zadovoljan
- zadovoljan sam
- potpuno sam zadovoljan

Kako biste procijenili financijsku situaciju Vaše obitelji? *

- izuzetno loša
- loša
- niti posebno dobra niti posebno loša
- dobra
- izuzetno dobra

Koliko ste zadovoljni Vašim ukupnim životom: *

- potpuno sam nezadovoljan
- nezadovoljan sam
- niti sam nezadovoljan, niti sam zadovoljan
- zadovoljan sam
- potpuno sam zadovoljan

Procijenite na predloženoj skali koliko je dosadašnji tijek studija za Vas bio stresan *

- nimalo stresan
- malo stresan
- prilično stresan
- vrlo stresan
- izuzetno stresan

Koliko ste zadovoljni uspostavljenim društvenim kontaktima na studiju: *

- potpuno sam nezadovoljan
- nezadovoljan sam
- niti sam nezadovoljan, niti sam zadovoljan
- zadovoljan sam
- potpuno sam zadovoljan

Koliko pratite politička zbivanja?

Multiple choice

- Uopće ne pratim
- Uglavnom ne pratim
- Niti pratim niti ne pratim
- Uglavnom pratim
- Svakodnevno pratim
- Add option or add "Other"

Section 2 of 5

Section title (optional)

Molimo Vas da na skali od 1 do 7, gdje 1 označava „u potpunosti se ne slažem", a 7 „u potpunosti se slažem", procijenite svoj stav prema sljedećim tvrdnjama.

Političari trebaju uvijek pažljivo slušati probleme ljudi. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Političari ne trebaju provoditi vrijeme među običnim ljudima da bi dobro radili. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Vlada radi samo na korist nekoliko krupnih interesnih grupa koje brinu samo o sebi. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Vladini dužnosnici koriste svoju moć kako bi unaprijedili živote ljudi. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Jasno je je li netko dobar ili loš na temelju toga koju politiku podržava. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Ljudi s kojima se politički razilazim nisu zli. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

After section 2 Continue to next section

Section 3 of 5

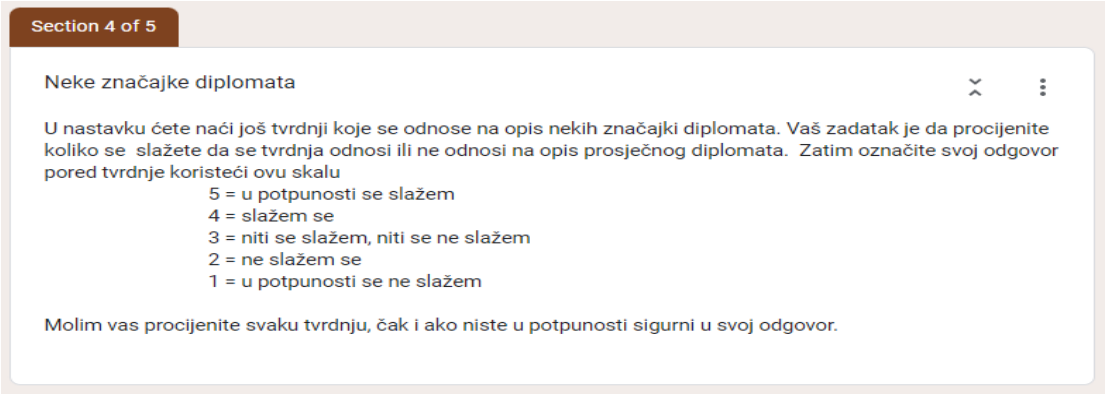
Neke značajke diplomata

U nastavku ćete naći niz tvrdnji koje se odnose na opis nekih značajki diplomata. Vaš zadatak je da procijenite koliko se slažete da se tvrdnja odnosi ili ne odnosi na opis prosječnog diplomata. Zatim označite svoj odgovor pored tvrdnje koristeći ovu skalu

5 = u potpunosti se slažem
4 = slažem se
3 = niti se slažem, niti se ne slažem
2 = ne slažem se
1 = u potpunosti se ne slažem

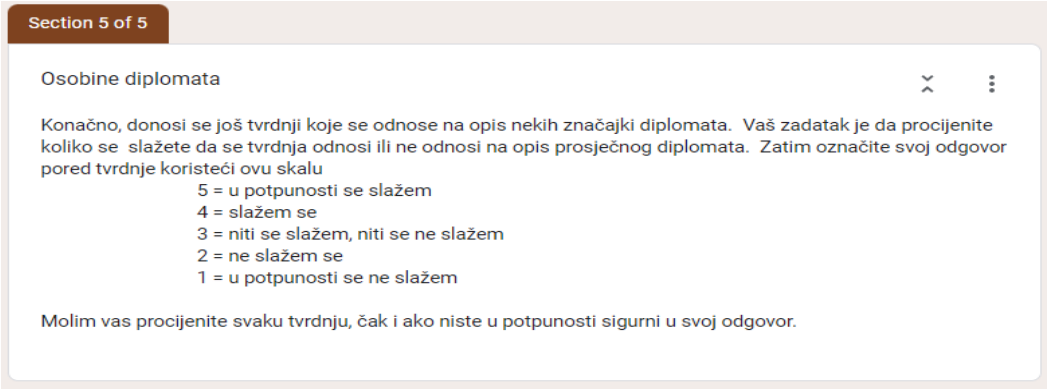
Molim vas procijenite svaku tvrdnju, čak i ako niste u potpunosti sigurni u svoj odgovor.

1. Posjet umjetničkoj galeriji bio bi mu prilično dosadan.
2. Planira i organizira unaprijed, kako bi izbjegao/la gužvu u zadnji čas.
3. Rijetko zamjera drugima, čak i onima koji su mu nanijeli veliku nepravdu.
4. Osjeća se prilično zadovoljno samim/om sobom.
5. Bilo bi ga strah putovati u lošim vremenskim uvjetima.
6. Ne bi se koristio laskanjem, čak i da vjeruje da će time dobiti povišicu ili napredovanje na radnom mjestu.
7. Zanimljivo mu je učiti o povijesti i politici drugih država.
8. Kada pokušava postići neki cilj, daje sve od sebe.
9. Ljudi mu ponekad kažu da su prekritični/a prema drugima.
10. Rijetko izražavaju svoje mišljenje na grupnim okupljanjima.
11. Ponekad se ne mogu prestati brinuti o sitnicama.
12. Kada bi znao/la da ga nikada neće uhvatiti, bio/la bi spreman/a ukrasti milijun eura.
13. Uživao/la bi stvarajući umjetničko djelo, poput priče, pjesme ili slike.
14. Kad se bave nečim, ne obraćam pažnju na sitne detalje.
15. Ljudi im ponekad kažu da su previše tvrdoglav/a
16. Više vole poslove u kojima je kontakt s drugima nego one koje obavljaju sami.
17. Kada prolaze kroz bolno iskustvo, trebaju nekoga tko će ih utješiti.
18. Nije im posebno važno imati puno novaca.
19. Pridavanje pažnje neuobičajenim idejama smatraju gubitkom vremena.
20. Radije donose odluke u skladu s trenutnim osjećajima, nego na temelju promišljanja.
21. Ljudi smatraju da su osoba koje brzo planu.
22. Većinu vremena osjećaju se veselo i optimistično.
23. Dođe im da zaplaču kada vide druge ljude kako plaču.
24. Mislim da zaslužuju više poštovanja nego prosječna osoba.
25. Da im se pruži prilika, volio/la bi otići na koncert klasične glazbe.
26. Ponekad imaju poteškoća zbog neorganiziranosti u radu.
27. Njihov stav prema ljudima, koji su se prema meni loše ponijeli, je "oprosti i zaboravi".
28. Osjećaju da nisu omiljene osobe.
29. Jako se boje kada dođu u fizičku opasnost.
30. Ako od nekoga nešto žele, smijat će se i najgorim šalama te osobe.



Molim vas procijenite svaku tvrdnju, čak i ako niste u potpunosti sigurni u svoj odgovor.

1. Nikad nije stvarno uživao/la proučavajući enciklopedije.
2. Radi samo onoliko koliko je potrebno.
3. Nastoji biti blag u prosudbi drugih ljudi.
4. U društvenim situacijama, obično on napravi prvi korak.
5. Brine se puno manje nego većina ljudi.
6. Nikada ne bi prihvatio/la mito, čak i da je vrlo velike vrijednosti.
7. Ljudi su mu često govorili da je jako maštovit/a.
8. Uvijek pokušava biti točan/a u svome radu, bez obzira koliko mu to oduzimalo vremena.
9. Obično je prilagodljivog mišljenja kada se ljudi ne slažu s njim.
10. U novoj sredini uvijek se prvo pokušava sprijateljiti s ljudima.
11. Može se nositi s teškim situacijama bez ičije emocionalne potpore.
12. Bio bi jako zadovoljan/a kada bi posjedovao/la skupe i luksuzne stvari.
13. Sviđaju mu se osobe koje imaju neuobičajene poglede na svijet.
14. Često griješi jer ne razmisli prije nego nešto napravi.
15. Većina ljudi se razljuti brže od njega.
16. Većina ljudi je vedrija i poletnija od njega.
17. Kada netko tko mu je blizak odlazi na dulje vrijeme, preplave ga osjećaji.
18. Želi da ga ljudi vide kao važnu osobu visokog statusa.
19. Ne smatra se umjetničkim ili kreativnim tipom osobe.
20. Često ga nazivaju perfekcionistom.
21. Čak i kada ljudi čine brojne pogreške, rijetko kaže nešto negativno.
22. Ponekad osjeća da je bezvrijedna osoba.
23. Čak ni u izvanrednim situacijama nije sklon/a paničarenju.
24. Ne bi se pretvarao/la da mu se netko sviđa samo kako bi pridobio/la tu osobu da mu učini uslugu.
25. Rasprave o filozofskim temama su mu dosadne.
26. Više voli raditi ono što mu trenutno padne na pamet nego se držati plana.
27. Kada mu ljudi kažu da je u krivu, njegova prva reakcija je da im proturječi.
28. Kada je u grupi ljudi obično on govori u ime grupe.
29. Čak i u situacijama u kojima većina ljudi postane jako osjećajna, on/a ostaje ravnodušan/a.
30. Bio/la bi u iskušenju koristiti krivotvoren novac, kada bi bio/la siguran/a da će proći nekažnjeno.



Molim vas procijenite svaku tvrdnju, čak i ako niste u potpunosti sigurni u svoj odgovor.

1. Prilagodljiv je novom okruženju
2. Pošten je
3. Ima dobru moć zapažanja
4. Informatički je pismen
5. Posjeduje svestrana znanja
6. Poznaje osnove organizacijskih vještina (planiranje, izvještavanje i analitike)
7. Otvoren je prema novim iskustvima i novim kulturama
8. Pokazuje želju za razumijevanjem sredine u kojoj radi
9. Ljubazan je
10. Posjeduje emocionalnu inteligenciju
11. Taktičan je
12. Prilagođava se novim društvenim medijima
13. Posjeduje prirodni šarm
14. Poznaje problematike vlastite države
15. Staložen je
16. Pedantan je i orijentiran na detalje
17. Poštuje pravila i norme
18. Poznaje povijest
19. Suvereno procjenjuje temperament
20. Razvija časna prijateljstva
21. Upotrebljava humor i anegdotalni pristup
22. Komunikativan je
23. Racionalno prosuđuje
24. Vlastite naklonosti ili antipatije ostavlja po strani
25. Poznaje strane jezike
26. Prezentacijske vještine su mu neophodne za posao
27. Ostaje jak pred boli, strahom ili tugom
28. Ne kritizira druge države ni narode
29. Vedrog je duha
30. Duhovit je
31. Poznaje rad stranih institucija i običaja države u kojoj obnaša funkciju
32. Dobrog je vladanja i manira
33. Umjeren je i suzdržan u svojem ponašanju
34. Analitičan je
35. Dobar je govornik i ima dobre komunikacijske vještine
36. Ustrajan je u poslu

8.4 Prilog 4 – Upitnik za diplomate

Poštovani,

provodim istraživanje za potrebe izrade doktorske disertacije pod nazivom: „Osobine ličnosti i diplomatska profesija“. Istraživanjem se želi utvrditi koje su osobine ličnosti prepoznate kao značajni prediktor za učinkovito obavljanje diplomatske profesije.

Ovim putem Vas molim za ispunjavanje on-line upitnika, a samo ispunjavanje istog uzeti će Vam 15-20 min Vašeg vremena. Vaši odgovori bit će korišteni isključivo u znanstvene svrhe i u potpunosti su tajni.

https://forms.gle/PLMro8z4HJn5zhFL9

Unaprijed zahvaljujemo na sudjelovanju.
Srdačan pozdrav,
Irena Bilić, MBA

Section 1 of 5

Neke značajke diplomata

Molimo Vas da ovaj dio upitnika popunite upisivanjem odgovora, odnosno označavanjem Vašeg odgovora.
U prvom dijelu upitnika unesite podatke koji se odnose na Vas.

Spol *

- Muški
- Ženski

Godine života *

Short answer text

Koliko godina se bavite diplomatskom profesijom? *

Short answer text

Koliko godina ste u okviru diplomatske profesije proveli u inozemstvu? *

Short answer text

Stupanj obrazovanja *

- VŠS
- VSS
- magisterij znanosti
- doktorat znanosti
- Other...

Procijenite na predloženoj skali koliko je protekla godina za Vas bila stresna *

- nimalo stresna
- malo stresna
- prilično stresna
- vrlo stresna
- izuzetno stresna

Koliko ste zadovoljni Vašim ukupnim životom: *

- potpuno sam nezadovoljan
- nezadovoljan sam
- niti sam nezadovoljan, niti sam zadovoljan
- zadovoljan sam
- potpuno sam zadovoljan

Koliko pratite politička zbivanja? *

- Uopće ne pratim
- Uglavnom ne pratim
- Niti pratim niti ne pratim
- Uglavnom pratim
- Svakodnevno pratim

After section 1 Continue to next section

Section 2 of 5

Section title (optional)

Molimo Vas da na skali od 1 do 7, gdje 1 označava „u potpunosti se ne slažem", a 7 „u potpunosti se slažem", procijenite svoj stav prema sljedećim tvrdnjama.

Političari trebaju uvijek pažljivo slušati probleme ljudi. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Političari ne trebaju provoditi vrijeme među običnim ljudima da bi dobro radili. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Vlada radi samo na korist nekoliko krupnih interesnih grupa koje brinu samo o sebi. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Vladini dužnosnici koriste svoju moć kako bi unaprijedili živote ljudi. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Jasno je je li netko dobar ili loš na temelju toga koju politiku podržava. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

Ljudi s kojima se politički razilazim nisu zli. *

	1	2	3	4	5	6	7	
u potpunosti se ne slažem	○	○	○	○	○	○	○	u potpunosti se slažem

After section 2 Continue to next section

Section 3 of 5

Neke značajke diplomata

U nastavku ćete naći niz tvrdnji koje se odnose na opis nekih značajki diplomata. Vaš zadatak je da procijenite koliko se tvrdnja odnosi ili ne odnosi na Vas. Zatim označite svoj odgovor pored tvrdnje koristeći ovu skalu

5 = u potpunosti se odnosi na mene
4 = odnosi se na mene
3 = niti se odnosi, niti se ne odnosi na mene
2 = ne odnosi se na mene
1 = u potpunosti se ne odnosi na mene

Molim vas procijenite svaku tvrdnju, čak i ako niste u potpunosti sigurni u svoj odgovor.

1. Posjet umjetničkoj galeriji bio bi mi prilično dosadan.
2. Planiram i organiziram unaprijed, kako bi izbjegao/la gužvu u zadnji čas.
3. Rijetko zamjeram drugima, čak i onima koji su mi nanijeli veliku nepravdu.
4. Osjećam se prilično zadovoljno samim/om sobom.
5. Bilo bi me strah putovati u lošim vremenskim uvjetima.
6. Ne bi se koristio laskanjem, čak i da vjeruje da će time dobiti povišicu ili napredovanje na radnom mjestu.
7. Zanimljivo mi je učiti o povijesti i politici drugih država.
8. Kada pokušavam postići neki cilj, dajem sve od sebe.
9. Ljudi mi ponekad kažu da sam prekritičan/a prema drugima.
10. Rijetko izražavam svoje mišljenje na grupnim okupljanjima.
11. Ponekad se ne mogu prestati brinuti o sitnicama.
12. Kada bi znao/la da me nikada neće uhvatiti, bio/la bi spreman/a ukrasti milijun eura.
13. Uživao/la bi stvarajući umjetničko djelo, poput priče, pjesme ili slike.
14. Kad se bavim nečim, ne obraćam pažnju na sitne detalje.

15. Ljudi mi ponekad kažu da sam previše tvrdoglav/a
16. Više volim poslove u kojima je kontakt s drugima nego one koje obavljam sam/a.
17. Kada prolazim kroz bolno iskustvo, trebam nekoga tko će me utješiti.
18. Nije mi posebno važno imati puno novaca.
19. Pridavanje pažnje neuobičajenim idejama smatram gubitkom vremena.
20. Radije donosim odluke u skladu s trenutnim osjećajima, nego na temelju promišljanja.
21. Ljudi smatraju da sam osoba koja brzo plane.
22. Većinu vremena osjećam se veselo i optimistično.
23. Dođe mi da zaplačem kada vidim druge ljude kako plaču.
24. Mislim da zaslužujem više poštovanja nego prosječna osoba.
25. Da mi se pruži prilika, volio/la bi otići na koncert klasične glazbe.
26. Ponekad imam poteškoća zbog neorganiziranosti u radu.
27. Moj stav prema ljudima, koji su se prema meni loše ponijeli, je "oprosti i zaboravi".
28. Osjećam da nisam omiljena osoba.
29. Jako se bojim kada dođem u fizičku opasnost.
30. Ako od nekoga nešto želim, smijat ću se i najgorim šalama te osobe.

Section 4 of 5

Neke značajke diplomata

U nastavku ćete naći još tvrdnji koje se odnose na opis nekih značajki diplomata. Vaš zadatak je da procijenite koliko se tvrdnja odnosi ili ne odnosi na Vas. Zatim označite svoj odgovor pored tvrdnje koristeći ovu skalu

5 = u potpunosti se odnosi na mene
4 = odnosi se na mene
3 = niti se ne odnosi, niti se odnosi na mene
2 = ne odnosi se na mene
1 = u potpunosti se ne odnosi na mene

Molim vas procijenite svaku tvrdnju, čak i ako niste u potpunosti sigurni u svoj odgovor.

1. Nikad nisam stvarno uživao/la proučavajući enciklopedije.
2. Radim samo onoliko koliko je potrebno.
3. Nastojim biti blag u prosudbi drugih ljudi.
4. U društvenim situacijama, obično napravim prvi korak.
5. Brinem se puno manje nego većina ljudi.
6. Nikada ne bi prihvatio/la mito, čak i da je vrlo velike vrijednosti.
7. Ljudi su mi često govorili da sam jako maštovit/a.
8. Uvijek pokušavam biti točan/a u svome radu, bez obzira koliko mi to oduzimalo vremena.
9. Obično sam prilagodljivog mišljenja kada se ljudi ne slažu sa mnom.
10. U novoj sredini uvijek se prvo pokušavam sprijateljiti s ljudima.
11. Mogu se nositi s teškim situacijama bez ičije emocionalne potpore.
12. Bio bi jako zadovoljan/a kada bi posjedovao/la skupe i luksuzne stvari.
13. Sviđaju mi se osobe koje imaju neuobičajene poglede na svijet.
14. Često griješim jer ne razmislim prije nego nešto napravi.
15. Većina ljudi se razljuti brže od mene.
16. Većina ljudi je vedrija i poletnija od mene
17. Kada netko tko mi je blizak odlazi na dulje vrijeme, preplave me osjećaji.
18. Želim da me ljudi vide kao važnu osobu visokog statusa.
19. Ne smatram se umjetničkim ili kreativnim tipom osobe.
20. Često me nazivaju perfekcionistom.

21. Čak i kada ljudi čine brojne pogreške, rijetko kažem nešto negativno.
22. Ponekad osjećam da sam bezvrijedna osoba.
23. Čak ni u izvanrednim situacijama nisam sklon/a paničarenju.
24. Ne bi se pretvarao/la da mi se netko sviđa samo kako bi pridobio/la tu osobu da mi učini uslugu.
25. Rasprave o filozofskim temama su mi dosadne.
26. Više volim raditi ono što mi trenutno padne na pamet nego se držati plana.
27. Kada mi ljudi kažu da sam u krivu, moja prva reakcija je da im proturječim.
28. Kada sam u grupi ljudi obično govorim u ime grupe.
29. Čak i u situacijama u kojima većina ljudi postane jako osjećajna, ostajem ravnodušan/a.
30. Bio/la bi u iskušenju koristiti krivotvoren novac, kada bi bio/la siguran/a da će proći nekažnjeno.

Section 5 of 5

Osobine diplomata

U nastavku se donosi još tvrdnji koje se odnose na opis nekih značajki diplomata. Vaš zadatak je da procijenite koliko se tvrdnja odnosi ili ne odnosi na Vas. Zatim označite svoj odgovor pored tvrdnje koristeći ovu skalu

5 = u potpunosti se odnosi na mene
4 = odnosi se na mene
3 = niti se odnosi, nit se ne odnosi na mene
2 = ne odnosi se na mene
1 = u potpunosti se ne odnosi na mene

Molim vas procijenite svaku tvrdnju, čak i ako niste u potpunosti sigurni u svoj odgovor.

1. Prilagodljiv sam novom okruženju
2. Pošten sam
3. Imam dobru moć zapažanja
4. Informatički sam pismen
5. Posjedujem svestrana znanja
6. Poznajem osnove organizacijskih vještina (planiranje, izvještavanje i analitike)
7. Otvoren sam prema novim iskustvima i novim kulturama
8. Pokazujem želju za razumijevanjem sredine u kojoj radim
9. Ljubazan sam
10. Posjedujem emocionalnu inteligenciju
11. Taktičan sam
12. Prilagođavam se novim društvenim medijima
13. Posjedujem prirodni šarm
14. Poznajem problematiku vlastite države
15. Staložen sam
16. Pedantan sam i orijentiran na detalje
17. Poštujem pravila i norme
18. Poznajem povijest
19. Suvereno procjenjujem temperament
20. Razvijam časna prijateljstva
21. Upotrebljavam humor i anegdotalni pristup
22. Komunikativan sam
23. Racionalno prosuđujem
24. Vlastite naklonosti ili antipatije moraju ostati po strani
25. Poznajem strane jezika
26. Prezentacijske vještine su mi neophodne za posao
27. Ostajem jak pred boli, strahom ili tugom

28. Ne kritiziram druge države ni narode
29. Vedrog sam duha
30. Duhovit sam
31. Poznajem rad stranih institucija i običaje države u kojoj obnašam funckiju
32. Dobrog sam vladanja i manira
33. Umjeren sam i suzdržan u svojem ponašanju
34. Analitičan sam
35. Dobar sam govornik i imam dobre komunikacijske vještine
36. Ustrajan sam u poslu

8.5 Popis tablica

Tablica 1 Popis karakteristika diplomata 44
Tablica 2. Sociodemografske karakteristike uzorka ispitanih diplomata 47
Tablica 3 Sociodemografske karakteristike uzorka studenata....48
Tablica 4 Dimenzije HEXACO modela, Osobine diplomata Zadovoljstvo životom i razina stresa, studenata....51
Tablica 5 Dimenzije HEXACO modela, Osobine diplomata Zadovoljstvo životom i razina stresa, procjene diplomata 52
Tablica 6. Rezultati faktorske analize koje čine skalu mjerenja dimenzije Relacijskih osobina diplomata.....53
Tablica 7. Analiza unutarnje konzistencije za pojedine čestice/ pitanja u skali Relacijskih osobina diplomata.....54
Tablica 8. Rezultati faktorske analize koje čine skalu mjerenja dimenzije Informativnih osobina diplomata....55
Tablica 9 Analiza unutarnje konzistencije za pojedine čestice/ pitanja u skali Informativnih osobina diplomata.....56
Tablica 10 Rezultati faktorske analize koje čine skalu mjerenja dimenzije Operativnih osobina diplomata....57
Tablica 11 Analiza unutarnje konzistencije za pojedine čestice/ pitanja u skali Operativnih osobina diplomata.....57
Tablica 12. Usporedba rezultata između studenata i diplomata 59
Tablica 13. Usporedba rezultata s obzirom na spol ispitanika 60
Tablica 14. Korelacije između osobina HEXACO modela ličnosti, skala diplomatskih osobina te odgovora na pitanja o razini stresa i zadovoljstvu životom 61
Tablica 15 Rezultati hijerarhijske regresijske analize u istraživanju samostalnog doprinosa osobina HEXACO modela i procjene razine stresa i zadovoljstva životom u objašnjavanju varijance Relacijskih osobina diplomata 62
Tablica 16 Rezultati hijerarhijske regresijske analize u istraživanju samostalnog doprinosa osobina HEXACO modela i procjene razine stresa i zadovoljstva životom u objašnjavanju varijance Informativnih osobina diplomata 63
Tablica 17 Rezultati hijerarhijske regresijske analize u istraživanju samostalnog doprinosa osobina HEXACO modela i procjene razine stresa i zadovoljstva životom u objašnjavanju varijance Operativnih osobina diplomata 64

8.6 Popis slika

Slika 1 Shematski prikaz HEXACO modela ličnosti (adaptirao autor prema https://expertprogrammanagement.com/2020/04/hexaco-personality-model/)....34

9 ŽIVOTOPIS

Irena Bilić, doktorandica Međunarodnih odnosa i stručnjakinja za ljudske resurse Autorica je znanstvenih i stručnih radova iz područja ekonomije i psihologije. Kontinuirano se usavršavala u Hrvatskoj i inozemstvu. Radno iskustvo je započela u prodaji i turizmu, pa tako posjeduje i potvrdu za voditelja turističke agencije. Magistrirala je na temu *Ispitivanja organizacijske kulture kod studenata poslovnih škola u Hrvatskoj* koristeći Denisonovog modela organizacijske kulture po prvi puta prevede na hrvatski jezik. Izabrana je u naslovno nastavno zvanje predavača za područje društvenih znanosti, polje ekonomija. Sudjelovala je i kao gost predavač u području motivacije zaposlenika, selekcije, mjerenja učinkovitosti i organizacijske kulture. Kontinuirano surađuje u razvojnim programima za hrvatska poduzeća i ima dugogodišnje rukovodeće iskustvo u ljudskim resursim